

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Menejemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan asset yang penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Menurut Handoko (2014:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Hasibuan Malayu (2020:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia adalah

“Suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan”.

Dari beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang diatur menurut fungsinya masing-masing, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Hasibuan Malayu (2020:21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang pada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang sangat penting dan kunci terwujudnya tujuan, karena disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja karyawan dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. (Pemberhentian ini diatur oleh undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan).

3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan Malayu (2020:14) peranan manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement* dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada waktu yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.

- g. Memonitor kemajuan teknik untuk perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonya.

B. Produktivitas Karyawan

1. Pengertian Produktivitas Karyawan

Menurut Daryanto (2012:41) produktivitas adalah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut.

Menurut Handoko (2014:210) produktivitas adalah :

“Hubungan antara input dan output suatu system produktif. Dalam teori, sering mudah untuk mengukur hubungan ini sebagai rasio output dibagi input. Bila lebih banyak output diproduksi dengan jumlah input sama, produktivitas naik. Begitu juga, bila lebih sedikit input digunakan untuk sejumlah output sama, produktivitas juga naik”.

Menurut Panji Anoraga (2019:54) pada umumnya produktivitas adalah Sesuatu yang ada hubungan langsung dengan sasaran-sasaran organisasi, hingga produktivitas mempunyai kuantitas dan kualitas tertentu dikaitkan dengan efisiensi pada tingkat tertentu.

Menurut Panji Anoraga (2019:53) Ada tiga tahapan mendasar untuk menerapkan teknik modifikasi perilaku pada karyawan terhadap produktivitas kerjanya. Tiga tahapan tersebut yaitu :

- a. Pengukuran atas setiap keluaran bagian yang menghasilkan keuntungan ekonomis tinggi. Karenanya peningkatan produktivitas karyawan juga

merupakan keharusan. Pengukuran itu menyediakan landasan dasar untuk menghadapi prestasi dimasa depan. Dalam berbagai kasus, manajemen gagal menunjukan bidang-bidang yang memiliki ekonomis untuk perbaikan prestasi karyawan. Maka biarpun ada imbalan yang tinggi atas perbaikan prestasi, hal itu sering tidak diketahui dan tidak terevaluasi atau bahkan tidak begitu dianggap penting. Demikian pula, kasus perilaku yang menyangkut masalah-masalah prestasi itu sering tidak diidentifikasi secara benar. Hal-hal semacam ini dapat terjadi apabila ukuran prestasi yang dipergunakan sudah lama.

- b. Pengadaan suatu *system* umpan balik yang efektif sehingga baik untuk karyawan mengetahui secara pasti apa yang kiranya perlu dikerjakan dan apa pula yang sedang dikerjakannya. Ini merupakan bantuan yang paling ampuh dalam usaha memperbaiki prestasi karyawan. Sebagian *system* yang digunakan dalam dunia bisnis dan juga dalam pemerintahan, seringkali masih kurang efesien, gagal dalam identifikasi kunci keluaran, tidak berhasil menyediakan informasi actual dan dalam membuat rencana jangka panjang.
- c. Pemberian peneguhan positif bila terjadi perbaikan prestasi karyawan. Keyakinan bahwa perilaku itu dapat dibentuk dengan cara membiarkan para karyawan secara individual belajar atau mengalami betapa baiknya jika mampu mencapai sasaran khusus, dan kemudian mendapat imbalan atas perbaikan prestasi itu terutama dengan pujian, pengalaman, dan tentu saja insentif finansial. Hal-hal itu sangat fundamental dalam upaya

mengubah perilaku karyawan. Perlu diingat pula bahwa peneguhan positif akan selalu mempunyai dampak positif dan hendaknya diberikan segera setelah terjadi perbaikan prestasi. Hukuman terhadap karyawan yang kurang berprestasi hendaknya dihindarkan karena akan menghasilkan dampak yang negatif. Tampaknya akan lebih efisien membentuk perilaku karyawan dengan cara memberikan imbalan atas hasil yang dicapainya, tanpa harus peduli betapa kecilnya hasil yang dicapai itu, ketimbang mengusahakan perubahan perilaku dengan memberikan hukuman.

Jadi dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara input dan output yang berperan penting untuk menunjang kuantitas dan kualitas sebuah organisasi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Menurut Panji Anoraga (2019:56) ada 10 faktor yang sangat mempengaruhi terhadap produktivitas karyawan yaitu :

a. Pekerjaan yang menarik

Karyawan yang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan dari pada dia mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi. Demikian pula jika akan memberikan tugas pada karyawan, alangkah baiknya bila mengetahui terlebih dahulu apakah karyawan tersebut senang atau tidak dengan pekerjaan yang akan berikan. Hal ini dilakukan agar mendapatkan suatu hasil yang sangat memuaskan. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga

merupakan suatu hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi.

b. Upah yang baik

Pada dasarnya karyawan yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena dengan upah yang sesuai, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik.

c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

Biasanya dalam melakukan sesuatu kita merasakan kekhawatiran bila kita gagal dalam melaksanakannya, karenanya kita harus selalu hati-hati. Maksud keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan yaitu bekerja pada pekerjaan yang memerlukan perlindungan tubuh, ataupun juga memberikan training sebelumnya untuk pekerjaan yang akan dilakukannya.

d. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan

Bila karyawan telah mengetahui kegunaan dari pekerjaannya, dan juga sudah tahu betapa sangat pentingnya pekerjaan tersebut, maka dalam mengerjakan pekerjaannya, karyawan akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

e. Lingkungan atau suasana kerja yang baik

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh pada segala pihak, baik pada pekerja, pimpinan ataupun pada hasil kerjanya.

f. Promosi dan perkembangan diri

Suatu perusahaan yang berkembang, maka karyawan akan merasa bangga bila perusahaan dimana ia bekerja mengalami kemajuan yang pesat

dan terkenal. Pimpinan harus tahu cara menghargai karyawan agar tetap menjaga citra, baik di dalam perusahaan atau di luar pekerjaannya.

g. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi

Dengan adanya hal ini karyawan akan merasakan bahwa dirinya benar-benar dibutuhkan dalam perusahaan dan ia merasa memiliki perusahaan. Meningkatnya rasa kecintaan terhadap perusahaan maka sekaligus meningkatkan produktivitasnya.

h. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi

Pemimpin yang bijaksana akan memperhatikan karyawannya sampai pada urusan pribadi karyawan. Hal ini mendorong motivasi karyawan untuk pekerja lebih giat lagi melalui pendekatan secara kekeluargaan atau dari hati ke hati.

i. Kesetiaan pimpinan pada diri karyawan

Kesetiaan pimpinan ini merupakan suatu wibawa dari perusahaan, karena bila pimpinan hanya mengobral janji-janji akan melakukan sesuatu, tetapi kenyataannya tidak, maka hal ini akan menimbulkan suatu rasa yang tak baik dalam diri karyawan. Maka kesetiaan pimpinan adalah dasar dari rasa kepercayaan seorang karyawan terhadap perusahaan.

j. Disiplin kerja yang keras

Sebagai manusia tentunya memiliki ego yang tinggi, seperti sifat yang tidak ingin dikekang oleh suatu peraturan yang ketat. Demikian dengan karyawan, biasanya mereka enggan akan disiplin kerja yang keras

dari perusahaan di mana dia bekerja, karena hal ini akan membuat karyawan merasa terkekang.

Untuk mendukung pendapat Panji Anoraga (2019:56), Wana Nusa mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap produktivitas yaitu diantaranya :

a. Disiplin

Disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat di latih melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

b. Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

3. Indikator Produktivitas Karyawan

Menurut Edi Sutrisno (2011:104) untuk mengukur produktivitas karyawan diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

a. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dilakukan kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin, Indikator ini dapat dilihat dari kerja keras dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi, Sebab akan semakin kuat tantangannya pengembangan diri juga mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk

memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan total keseluruhan sumber daya manusia yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

C. Gizi dan kesehatan

1. Pengertian Gizi dan kesehatan

Istilah “gizi” berasal dari bahasa Arab *ghidza*, yang berarti “makanan”. Menurut Wiji Nurhayati (2010:17) Ilmu gizi yaitu :

“Berkaitan dengan makanan dan tubuh manusia membutuhkan pemenuhan kebutuhan gizi tenaga kerja yang mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi kesehatan dan dimensi produktivitas. Secara klasik, gizi hanya dihubungkan dengan kesehatan tubuh. Sekarang, selain untuk kesehatan juga dikaitkan dengan potensi ekonomi seseorang karena gizi berkaitan dengan pengembangan otak, kemampuan belajar, dan produktivitas kerja”.

Menurut Kurniati Nawangwulan (2020:109) gizi dan kesehatan adalah

“Gizi yang dibutuhkan oleh tenaga kerja untuk melakukan segala pekerjaan sesuai dengan jenis pekerjaan dan beban kerjanya. Ilmu gizi yang diterapkan kepada masyarakat tenaga kerja dengan tujuan untuk meningkatkan taraf kesehatan tenaga kerja sehingga tercapai tingkat produktivitas dan efisiensi yang setinggi-tingginya”.

Peraturan perundangan terkait gizi kerja dan penyelenggaraan makan bagi tenaga kerja antara lain:

- a. Peraturan Menteri Perburuhan No. 7 tahun 1964 tentang syarat kesehatan, kebersihan serta penerangan dalam tempat kerja.

- b. Permennaker No. Per. 03/Men/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja.
- c. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. SE. 01/Men/1979 tentang Pengadaan Kantin Dan Ruang Makan.
- d. Surat Edaran Direktur Jenderal Binawas No. SE. 86/BW/1989/ tentang Perusahaan Catering Yang Mengelola Makanan bagi Tenaga Kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa gizi dan kesehatan untuk para karyawan memang dibutuhkan untuk menunjang aktivitas harian mereka yaitu perkembangan otak, kemampuan belajar dan meningkatkan produktivitas.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gizi dan kesehatan

Menurut Kurniati Nawangwulan (2020:110) faktor-faktor yang mempengaruhi gizi dan kesehatan antara lain :

a. Lemak

Kebutuhan lemak pada karyawan adalah 20-30% dari total kebutuhan energi. Lemak didalam tubuh disimpan dalam bentuk asam lemak sebagai cadangan energi. Pada karyawan yang membutuhkan energy yang berkesinambungan maka energi dari lemak akan dimanfaatkan.

b. Energi

Kebutuhan energi seorang karyawan sangat bervariasi, tetapi untuk pemenuhan energi selama ditempat kerja dianjurkan 30-35% lebih besar dari total kebutuhan sehari.

c. Protein

Kebutuhan protein pada karyawan adalah seperti angka kecukupan gizi umum, yaitu 10-20% dari total kebutuhan energinya. Anggapan bahwa

karyawan yang bekerja berat membutuhkan protein yang cukup tinggi itu adalah tidak benar. Karyawan yang bekerja berat membutuhkan energi yang cukup tinggi artinya peningkatan energi ini akan diikuti dengan peningkatan kebutuhan karbohidrat.

d. Karbohidrat

Penelitian menunjukkan bahwa untuk karyawan yang tidak banyak bergerak atau hanya melakukan pekerjaan ringan maka sumber energi diperoleh dari karbohidrat dan lemak. Akan tetapi saat melakukan pekerjaan berat, maka sumber energinya lebih banyak berasal dari cadangan karbohidrat tubuh.

e. Zat Besi

Salah satu kegunaan dari zat besi adalah memproduksi sel darah merah. Sel ini berfungsi untuk mengangkut oksigen ke seluruh tubuh, selanjutnya oksigen akan berperan dalam menghasilkan energi agar produktivitas kerja meningkat dan tubuh tidak cepat lelah.

f. Air

Air putih yang *hygiene* harus tersedia setiap saat ditempat kerja agar dapat memenuhi kebutuhan cairan yang hilang saat bekerja. Karyawan dianjurkan minum air putih 2-3 liter air per hari.

3. Indikator Gizi dan kesehatan

Menurut Kurniati Nawangwulan (2020:112) indikator gizi dan kesehatan antara lain:

a. Ekonomi

Tidak dapat disangka bahwa penghasilan keluarga juga menentukan hidangan yang disajikan untuk keluarga sehari-hari. Walaupun demikian, hendaklah dikesampingkan anggapan bahwa makanan yang memenuhi persyaratan hanya mungkin disajikan dilingkungan yang berpenghasilan cukup saja, padahal sebenarnya keluarga yang berpenghasilan yang terbataspun mampu menghidangkan makanan yang cukup memenuhi syarat gizi bagi anggota keluarganya.

b. Pengetahuan tentang gizi

Pengetahuan tentang kadar zat gizi dalam berbagai bahan makanan yang dapat membantu keluarga dalam memilih makanan yang bergizi, murah dan memenuhi selera seluruh keluarga. Kemajuan ilmu dan teknologi pangan berperan penting dalam mendorong perubahan proses pengolahan makanan, selera, harga dan pola makan.

c. Prasangka buruk terhadap bahan makanan tertentu

Setiap manusia memiliki selera yang berbeda-beda, seperti adanya orang yang berpikiran salah dengan menganggap bila makan sayuran yang banyak mengandung mineral dan vitamin akan menurunkan harkat keluarga. Bahkan ada pula yang tidak mau makan jenis makanan tertentu hanya karna kepercayaan yang menjerumus takhayul, misalnya apabila makan daging akan menjauhkan rizki. Idealnya manusia mengkonsumsi setiap harinya dengan makanan 4 sehat 5 sempurna untuk menunjang gizi yang seimbang.

- d. Fadhisme, yaitu kesukaan yang berlebihan terhadap jenis makanan tertentu.

Kesukaan yang berlebihan terhadap jenis makanan tertentu, akan mengakibatkan kurang berfariasinya makanan dan tubuh yang akhirnya tidak memperoleh semua zat gizi yang diperlukan.

- e. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang menunjukkan pengaruh penting terhadap gizi kerja adalah:

- 1) Suhu, tempat kerja dengan suhu tinggi akan mengakibatkan penguapan yang tinggi sehingga pekerja mengeluarkan banyak keringat. karenanya perlu diperhatikan kembali kebutuhan air dan mineral sebagai pengganti cairan yang keluar dari tubuh. Untuk mencegah dehidrasi disarankan untuk meminum air yang *hygiene*, konsumsi sayur dan buah.
- 2) Pengaruh bahan kimia, bahan-bahan kimia tertentu dapat menyebabkan keracunan kronis, akibatnya menurunnya nafsu makan, terganggunya metabolisme tubuh dan gangguan fungsi alat pencernaan sehingga menurunkan berat badan. Oleh karena itu dibutuhkan tambahan zat gizi hal ini juga terjadi pada para pekerja yang mengalami psikologis.
- 3) Bahan radiasi yang mengganggu metabolisme sel sehingga sangat diperlukan tambahan protein dan antioksidan untuk regenerasi sel.
- 4) Parasite dan mikroorganisme, pekerja di daerah pertanian dan pertambangan sering terserang kecacingan yang dapat mengganggu

fungsi alat pencernaan dan kehilangan zat-zat gizi sehingga dibutuhkan tambahan zat gizi.

D. Kedisiplinan

1. Pengertian Kedisiplinan

Menurut Hasibuan Malayu (2020:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Panji Anoraga (2019:46) Kedisiplinan adalah :

“Suatu sikap perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Didalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana agar dapat dengan mudah diketahui oleh anggota setiap organisasi”.

Menurut Nurmansyah (2011:260) kedisiplinan merupakan :

“Tindakan manajemen yang melaksanakan agar sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan dan standard organisasi, dengan perkataan lain disiplin dapat definisikan sebagai suatu sikap perilaku perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan instansi baik secara tertulis maupun tidak tertulis”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan, suatu peraturan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk menunjang karyawan yang lebih berkualitas dan semakin tinggi prestasinya.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Hasibuan Malahayu (2020:194) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan ada 8 yaitu :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Tujuan yang akan diperoleh harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh karyawan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan karyawanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, maka karyawan pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan dan kepuasan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan juga ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainya.

e. Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahanya. Hal ini berarti pimpinan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaanya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang tegas, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik bagi suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

3. Indikator Kedisiplinan

Menurut Soejono (2010:67) pada dasarnya indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya sebagai berikut :

a. Ketepatan waktu

Para karyawan datang ketempat kerja tepat waktu, tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja yang baik.

b. Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan, dapat menunjukan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan dan perlengkapan dapat terhindar dari kerusakan.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Ketaatan terhadap aturan tempat bekerja

Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal, identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

E. Penelitian terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang menjadikan rujukan bagi penulis dalam melakukan penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil
1	Meghar Tremtari Savitri Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol.1 No.2 Oktober 2013 ISSN:2302-2663	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk.	Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar t_{hitung} 4,903 dan t_{tabel} 1,66 dan disiplin kerja terhadap produktivitas sebesar t_{hitung} 4.166 dan t_{tabel} 1,66.
2	Risaldi, Ratih Wirapuspita dan Iriyani K Jurnal Kesehatan Vol.5 No.1. April 2017. ISSN : 2534-5852. e-ISSN:2579-5783	Hubungan Status Gizi Dengan Tingkat Produktivitas Pekerja Wanita Di PT. Idec Abadi Wood Industries Tarakan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan status gizi dengan tingkat produktivitas dengan nilai Sig (0,001) < α (0,05), ada hubungan asupan kalori dengan tingkat produktivitas yang memiliki nilai Sig

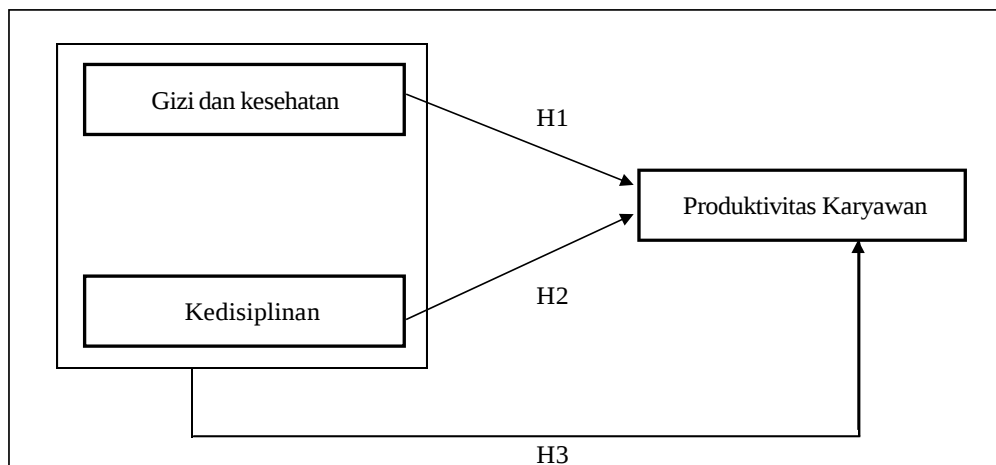
No	Nama Penelitian	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil
				$(0,008) < \alpha (0,05)$.
3	Endang Retno Marniadi Jurnal Simki Economic, ISSN:2599-0748, ISSUE:Vol.02 No. 10 Tahun 2018.Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas	Peran Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Sumber Ayem.	Regresi Linear Berganda	Metode penelitian deskriptif, dan Pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa, Disiplin tidak kalah penting dengan prinsip lainnya dalam memajukan sebuah perusahaan.
4.	Maria Magdalena Bate'e Jurnal ekonomi dan ekonomi syariah Vol.3 No.1 Januari 2020, e-ISSN: 2599-3410/P-ISSN: 2614-3259	Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara	Regresi Linear Berganda	Jenis penelitian kualitatif dengan jumlah populasi 10 orang, penelitian dengan teknik pengamatan dan wawancara. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa kedisiplinan telah terlaksana dengan baik dan kedisiplinan tersebut memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.
5	Ajeng Ardhya Ramadhanti Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada Vol.11 / No.1 Juni 2020, pp: 213-218,p-	Status Gizi Dan Kelelahan Terhadap Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literature, bahwa terdapat hubungan antara status gizi dan kelelahan pada produktivitas tenaga

No	Nama Penelitian	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil
	ISSN:2534-6093 dan e-ISSN:2654-4563.			kerja. Oleh karena itu pengaturan status gizi yang optimal dengan minimalisasi kelelahan kerja diperlukan agar tercapainya produktivitas yang optimal (uji <i>chi square</i> 5,395 dengan signifikansi 0,02).

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2015:60), mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka pemikiran

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai kesimpulan sementara yang dirumuskan berasal dari pengalaman, pengamatan, dan pendugaan peneliti atau hasil peneliti orang lain bahkan dari teori yang sudah ada untuk membuktikan atau memperbaikinya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Gizi dan kesehatan mempunyai peranan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- H2 : Kedisiplinan mempunyai peranan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- H3 : Gizi dan kesehatan serta kedisiplinan mempunyai peran yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.