BAB II
TELAAH PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Telaah Pustaka

Untuk membuktikan bahwa penelitian ini baru, maka penyusun melakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian terdahulu diantaranya :

1. Jurnal Fitri Margaret tahun 2017 dengan judul "Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang". Dalam jurnal ini hasil yang didapat yaitu tidak ada pengaruh signifikansi secara parsial antara variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan, antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja serta adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan dan variable disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya pada kajian penelitiannya, substansi kajian, materi dan jenis penelitiannya.
2. Jurnal dari Saudari Yusritha Labudo pada tahun 2013, yang berjudul "Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan", hasilnya variable disiplin kerja dan konpensasi memiliki pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya pada objek penelitiannya dan variabel konpensasi.
3. Jurnal dari Kusni Ingsih pada tahun 2011 berjudul "Menerapkan Etos Kerja Profesional dalam Meningkatkan Kinerja". Hasil dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa etos kerja perlu memiliki tujuan dasar guna pengembangan. Dalam penelitian ini pemimpin selalu menjadi faktor penentu. Jika pemipinnya memiliki cerminan baik begitu pula dengan yang dinaunginya. Selain itu, dapat meningkatkan potensi karyawan melalui pemupukan budaya yang berorientasi pada tanggung jawab. Sebab dengan tanggung jawab adalah cara untuk bersaing baik dalam komunitas bisnis. Objek dan variabel penelitian yang digunakan berbeda (ingsih, 2011).

4. Jurnal Mufti Aspiyah pada tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan pada Produktivitaas Kerja”. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Perbedaannya terletak pada objek penelitiannya, variabel lingkungan kerja dan variabel pelatihan.
5. Jurnal Suroyo pada tahun 2016 berjudul “Kedisiplinan yang Berdampak pada Produktivitas Kerja Karyawan”. Hasilnya disiplin berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaannya terletak pada objek penelitiannya dan metode penelitiannya.
6. Jurnal Fitri Afriyani Christian & Lena Farida pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu”. Hasilnya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik kelapa sawit (PKS). Perbedaannya terletak pada variabel objek penelitiannya dan metode penelitiannya.
7. Jurnal Lifaldy Sumampo tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawaan (Studi Kasus PT. Cikal Jaya Permai”. Hasilnya variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas dan variabel disiplin berpengaruh terhadap produktivitas, perbedaannya pada kajian penelitiannya, substansi kajian materi dan objek penelitian PT. Cikal Jaya Permai.
8. Nanda Hidayan Sono pada tahun 2017 yang berjudul “Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi” hasil penelitian menunjukan etos kerja Islam merupakan sikap kepribadian yang dapat melahirkan keyakinan yang amat mendalam bahwa bekerja itu tidak hanya untuk memuliakan dirinya, memperlihatkan kemanusianya, melainkan juga sebagai perwujudan dari sebuah amal saleh yang dilakukan dan oleh

karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Hal tersebut menunjukkan bahwa etos kerja Islami memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada objek penelitiannya.

Agar dapat melihat perbedaan dan metode yang digunakan oleh penelitian terdahulu berikut ini penyusun paparkan tabel pembanding dengan penelitian yang terdahulu:

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Metode	Perbedaan
1.	Fitri Margaret tahun 2017 dengan judul "Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang".	Metode analisis deskriptif persentase, koefisien korelasi ganda dan analisis regresi linier berganda.	perbedaannya Pada kajian penelitiannya, substansi kajian, materi dan jenis penelitiannya
2.	Yusritha Labudo pada tahun 2013, yang berjudul "Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan"	Penelitian ini adalah penelitian asosiasi, dengan tujuan mencari keterhubungan antar variabel dalam penelitian.	perbedaannya Pada objek penelitiannya dan variable konpensasi.
3.	Kusni Ingsih tahun 2011 berjudul "Menerapkan Etos Kerja Profesional dalam Meningkatkan Kinerja".	Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan tujuan mencari keterhubungan antara variabel dalam	Perbedaan dalam jurnal ini objek penelitiannya dan variabelnya.

		penelitian.	
4.	Mufti Aspiyah pada tahun 2016 yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja"..	pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif presentase, analisis regresi berganda, dan koefisien determinasi parsial menggunakan SPSS *for Windows* versi 21.	Perbedaannya terletak pada objek penelitiannya, variabel lingkungan kerja dan variabel pelatihan
5.	Suroyo pada tahun 2016 berjudul "Kedisiplinan yang Berdampak pada Produktivitas Kerja Karyawan".	Teknik pengumpulan data dengan metode angket, dan dokumentasi digunakan sebagai data pelengkap.	Perbedaannya terletak pada objek penelitiannya dan metode penelitiannya.
6.	Fitri Afriyani Christian & Lena Farida pada tahun 2016 dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu".	Data diperoleh dari kuesiner dan selanjutnya diolah untuk diuji dengan menggunakan analisis statistik, analisis linier, uji-t, analisis korelasi dan penentuan penggunaan SPSS.	Perbedaannya terletak pada Variabel Objek penelitiannya dan metode penelitiannya.

7.	Lifaldy Sumampo tahun 2015 dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawaan (Studi Kasus PT. Cikal Jaya Permai).	Data yang digunakan data primer diperoleh langsung dari sumbernya dilakukan dengan cara mengumpulkan hasil jawaban dari penyebaran kuesioner kepada karyawan dan data sekunder merupakan gambaran umum perusahaan serta jumlah karyawan d PT. Cikal Jaya Permai.	perbedaannya pada kajian penelitiannya, substansi kajian materi dan objek penelitian PT. Cikal Jaya Permai.
8.	Navrathin Datu Sabar pada tahun 2017 yang berjudul "Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai.	penelitian asosiatif dilakukan melalui survey. Survey ini dilakukan terhadap pegawai kantor wiayah jenderal perbendaharaan provinsi Sulawesi utara dengan menyebarkan angket.	Perbedaannya Pada jenis penelitiannya yaitu kuantitatif dan objek penelitiannya.

Sumber: Data diolah tahun 2019

B. Landasan Teori

1. Implementasi

a. Pengertian Implementasi

Implementasi dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) mempunyai arti yaitu pelaksanaan / penerapan. Sedangkan dalam pengertian umum adalah suatu tindakan atau pelaksana rencana yang telah disusun secara cermat dan rinci (matang). Kata implementasi berasal dari bahasa Inggris "*to implement*" yang artinya adalah mengimplementasikan. Tak hanya sekedar aktivitas, implementasi merupakan suatu kegiatan yang direncanakan serta dilaksanakan dengan serius juga mengacu pada norma-norma tertentu guna mencapai tujuan kegiatan (KBBI, 2016).

Dalam kalimat lain implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan (Usman, 2002). Guntur Setiawan berpendapat, implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif (Setiawan, 2004).

Dari pengertian-pengertian diatas memperlihatkan bahwa kata implementasi bermuara pada mekanisme suatu sistem. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan implementasi adalah suatu kegiatan yang terencana, bukan hanya suatu aktifitas dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma-norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.

2. Etos Kerja Islami

a. Pengertian Etos Kerja

Dalam *Webster World University Dictionary*, kata etos ialah sifat dasar atau karakter yang merupakan kebiasaan dan watak bangsa atau ras. Etos berasal dari kata Yunani (*ethos*) yang memiliki artinya ciri, sifat, adat istiadat, atau juga kecenderungan moral,

pandangan hidup yang dimiliki seseorang, suatu kelompok orang atau bangsa (Asifudin, 2004). Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos di bentuk oleh beberapa kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata Etos ini, dikenal pula kata etika, etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin (Tasmara, 2004).

Adapun kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, artinya kegiatan melakukan sesuatu. 'Isa Abduh mengemukakan bahwa dalam Islam, kerja merupakan kodrat hidup manusia sekaligus cara memperoleh kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Kerja juga menjadi jalan utama untuk mendekatkan diri dengan Tuhan (Asifudin, 2004).

Toto Tasmara menjelaskan bahwa tidak semua aktivitas yang dilakukan manusia dapat disebut dengan pekerjaan. Terdapat tiga aspek yang harus dipenuhi secara nalar yang harus terkandung dalam makna pekerjaan, yaitu (Tasmara, 1995):

1) Aktivitasnya dilakukan karena ada dorongan tanggung jawab (motivasi).
2) Aktivitas tersebut dilakukan karena kesengajaan, sesuatu yang direncanakan, karenanya terkandung didalamnya gabungan antara rasa dan rasio.
3) Aktivitasnya dilakukan karena adanya suatu arah dan tujuan yang luhur, yang secara dinamis memberikan makna bagi diri yang mengerjakan, yang dengan kesungguhan dalam mewujudkan hal tersebut akan membuat dia mempunyai arti.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kerja adalah aktivitas yang tujuannya adalah memperoleh sebuah hasil, yang mencakup kerja lahir dan batin (Asifuddin, 2004).

b. Pengertian Etos Kerja Islami

Etos kerja Islam pada hakekatnya merupakan bagian dari konsep Islam tentang manusia karena etos kerja adalah bagian dari proses eksistensi diri manusia dalam lapangan kehidupannya yang amat luas dan komplek. Etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakekatnya dibentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja yang kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara yang satu dengan yang

lain. Etos kerja Islam dengan demikian merupakan refleksi pribadi seorang kholifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif (Moh Ali Azizi, 2005).

Menurut Nurcholish Madjid, etos kerja Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang Muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenaan Allah swt (Irham, 2012).

Etos kerja muslim dapat didefinisikan sebagai cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

Sedangkan makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu usaha yang melibatkan aset, akal, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai hamba Allah yang harus mengatasi dunia dan mejadikan dirinya sebagai bagian dari masyarkat yang terbaik atau dengan kata lain manusia bekerja untuk memanusiakan dirinya (Tasmara, 1995).

Seseorang yang memiliki etos kerja Islam, ia tidak mungkin membiarkan dirinya untuk menyimpang atau membiarkan penyimpangan yang akan membinasakan (Tasmara, 1995). Hal ini dapat di lihat dalam Hadis Shoheh muslim dalam bab Amar ma'ruf nahi munkar dalam jilid I yaitu Rasulullah bersabda :

مَنْ رَأَى مِنْكُمْ مُنْكَرًا فَلْيُغَيِّرْهُ بِيَدِهِ، فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِلِسَانِهِ، فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِقَلْبِهِ، وَذَلِكَ أَضْعَفُ الْإِيمَانِ

Artinya: "Barangsiapa di antara kamu melihat terjadinya kemungkaran, hendaklah kamu cegah dengan tangan; apabila tidak sanggup dengan tangan, hendaklah dengan lidah; dan apabila tidak sanggup dengan lidah, cegahlah dengan hati; tetapi yang terakhir ini adalah selemah-lemahnya iman". (HR. Muslim) (Abu Hussein bin al-Hajjaj ibn Muslim al-Qusairi: 50)

Toto Tasmara menyebutkan dalam membudayakan Etos Kerja Muslim bahwa terdapat 25 prinsip atau ciri Etos Kerja Muslim yang mengarahkan terhadap perilaku adalah sebagai berikut :

1) Kecanduan Terhadap Waktu
2) Memiliki Moralitas yang Bersih (Ikhlas)

3) Kecanduan Kejujuran
4) Memiliki Komitmen (Aqidah, Aqad I'tiqad)
5) Istiqomah, Kuat Pendirian
6) Kecanduan Disiplin
7) Konsekuen dan Berani Menghadapi Tantangan (*Challenge*)
8) Memiliki Sikap Percaya Diri
9) Kreatif
10) Bertanggung Jawab
11) Bahagia karena Melayani
12) Memiliki Harga Diri
13) Memiliki Jiwa Kepemimpinan (*Leadership*)
14) Berorientasi ke Masa Depan
15) Hidup Berhemat dan Efisien
16) Memiliki Jiwa Wiraswasta (*Entrepreneurship*)
17) Memiliki Insting Bertanding (*Fastabiqul Khairat*)
18) Keinginan untuk Mandiri (*Independent*)
19) Mereka Kecanduan Belajar dan Haus Mencari Ilmu
20) Memiliki Semangat Perantauan
21) Memperhatikan Kesehatan dan Gizi
22) Tangguh dan Pantang Menyerah
23) Berorientasi Pada Produktivitas
24) Memperkaya Jaringan Silaturhmi
25) Memiliki Semangat Perubahan (*Spirit Of Change)* (Toto Tasmara, 2002).

c. Penerapan Etos Kerja Islam

Ditengah kepungan zaman yang serba modern ini, seakan nilai etika semakin luntur, bahkan boleh dibilang mulai hilang karena kecenderungan masyarakat untuk berlaku bebas seakan sudah mewabah disetiap lini kehidupan (Toto Tasmara, 2002). Karena sesungguhnya etos berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisinya dengan kebiasaan yang positif dan mampu menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim dalam bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju atau mengarah kepada hasil yang lebih sempurna.

Penerapan etos kerja Islam yaitu dengan cara mengekspresikan sikap atau sesuatu selalu berdasarkan semangat untuk menuju kepada perbaikan, dengan berupaya bersungguh-sungguh menerapkan etika tersebut, yang berupaya untuk menghindari hal yang negatif (Toto Tasmara, 2002). Yaitu dengan cara menerapkan kode etik secara tegas dalam perusahaan dengan baik sehingga akan mempunyai reputasi yang baik dan mendapatkan keuntungan, sebagai mana penerapan etos kerja islam tersebut sesuai dengan al-Qur'an dan Hadist. Faktor itulah yang kemudian dianggap penting sekali sebagai salah satu standar bahwa etika Islam dalam sebuah bisnis memegang peranan penting bagi sukses dan tidaknya suatu perusahaan (Arifin, 2009).

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2009).

Pengertian disiplin kerja ada bermacam-macam yang diberikan oleh para ahli. Penegakan disiplin dalam bekerja pada pegawai sudah menjadi perhatian bagi setiap pemimpin, karena pengaruh dari kedisiplinan sangatlah besar pada setiap aspek dalam

perusahaan. Kata disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar- standar organisasional (Handoko, 2000). Sedangkan disiplin kerja adalah ”sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu” (Sinungan M. , 2000).

Disiplin kerja yang rendah akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Leiden (2001) “Dengan ditagakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara tepat dan mudah”.

Kedisiplinan merupakan modal utama dalam mencapai suatu keberhasilan dan kesuksesan, hal ini merupakan tonggak utama yang harus dipegang teguh sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Masalah kedisiplinan dewasa ini kurang diperhatikan seorang manajemen modern dalam pengembangan kinerja perusahaan. Kedisiplinian adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2003).

Disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, (Asmiarsih, 2006) yaitu :

1) Disiplin Preventif

   Disiplin preventif adalah tindakan disiplin yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati berbagai peraturan atau ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Atau, suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi, diusahakan

pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif atau melanggar aturan ataupun standar yang telah ditetapkan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku. Pegawai atau karyawan yang nyata-nyata melakukan pelanggaran atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada pegawai yang bersangkutan dikenakan sanksi atau tindakan disipliner (*disciplinary action*). Singkatnya, tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi sejumlah standar yang ditentuka

3) Disiplin Progresif

Disiplin Progresif adalah proses untuk menangani perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang tidak memenuhi standar kinerja yang diharapkan dan dikomunikasikan. Tujuan utama untuk disiplin progresif adalah membantu agar karyawan dapat memahami adanya masalah terkait kinerja atau ada kesempatan untuk melakukan perbaikan. Proses ini adalah upaya formal untuk memberikan umpan balik kepada karyawan agar mereka dapat memperbaiki masalah.

b. Pembagian disiplin

Pembagian disiplin ada 2 jenis (Moekizat, 2002) yaitu:

1) *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksanakn diri sendiri.

Disiplin yang berasal dari diri sesorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2) *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan.

Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrim "*command discipline*" memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula (edy, 2009).

1) Besar kecilnya pemberian konpensasi

Tegaknya disiplin dapat dipengaruhi dari besar kecilnya kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontrbusikan bagi perusahaan. Jika mereka menerima konpensasi yang memadai mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta akan selalu berusaha memberikan hasil kerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila mereka merasa konpensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka mereka akan berfikir mendua dan berusaha untuk mencari penghasilan tambahan diluar perusahaan sehingga menyebabkan mereka sering melanggar peraturan perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan dari seorang pimpinan merupakan hal yang sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin untuk dirinya sendiri dan bagaimana ia mengendalikan ucapannya sendiri, dan sikap-sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Peranan keteladanan pemimpin mempunyai pengaruh yang besar di dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang

mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, hal itu dikarenakan pimpinan dalam suatu perusahaan tersebut masih menjadi panutan karyawan. Apa saja yang dilakukan pimpinan setiap hari akan dilihat oleh karyawannya dan karyawan akan menirukan apa yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu, apabila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam suatu perusahaan, maka ia harus mempraktekkan terlebih dahulu supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawannya.

3) Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan

apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk pegangan bersama, pembinaan disiplin dalam perusahaan tidak akan terlaksana. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang bisa berubah sewaktu-waktu.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Seorang pimpinan memerlukan sebuah keberanian dalam mengambil tindakan apabila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin dalam perusahaan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian maka semua karyawan akan terhindar dari sikap seenaknya sendiri.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lainnya. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan konpensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga membutuhkan perhatian yang banyak dari pimpinannya. Pimpinan yang

berhasil memberikan perhatian yang besar kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

d. Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja

Disiplin karyawan akan memainkan peran yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Selain itu, disiplin kerja juga dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin (edy, 2009).

4. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas

Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara tekhnis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan dan sebagai tolok ukur jika ekspansi berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Jadi produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu (Sunyoto, 2012), atau dapat dikatakan juga dalam mengukur efisiensi juga memerlukan identifikasi yang didapat dari hasil kinerja.

Ada pendapat lain dari Yuniarsih, yang mengemukakan tentang makna dari produktivitas dengan makna yang lebih khusus sebagaimana dikemukakan bahwa

produktivitas kerja menunjukan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya (Yuniarsih, 2009), ini masih bersifat umum. Sedangkan menurut Agus Dharma, ada standar yang meliputi cara pengukuran atas produktivitas yang mencakup tiga hal, yaitu (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, dan (3) ketepatan waktu (Darma, 1985).

Adapun menurut Sinungan, Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikut-sertakan sumber daya yang ada seperti SDM dan *Skill* atau keterampilan, barang, modal, teknologi, manajemen informasi, energi dan sumber daya lainnya (Sinungan, 2003).

Selanjutnya menurut Edy Surtisno produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan biasanya dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran sering diukur dalam ke-satuan fisik, bentu dan nilai (edy, 2009).

Berdasarkan indikator-indikator diatas terlihat adanya keterkaitan antara penempatan pegawai dengan produktivitas kerja pegawai yang pada prisipnya tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya, karena penempatan merupakan salah satu cara dalam pembinaan pegawai dari segi kemanusiaan dan keahlian agar pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja yang optimal, sehingga benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna dan hasil guna sesuai dengan tujuan yang dikehendaki tercapai.

b. Produktivitas dalam Perspektif Islam

Sedangkan menurut salah satu pakar Ekonomi Syariah, produktivitas merupakan suatu hal yang penting untuk menghasilkan sebuah karya yang bermanfaat bagi umat manusia. Tidak terbatas dengan hal yang dapat dijual, akan tetapi dapat menambah

nilai guna dan manfaat bagi kehidupan secara umum, khususnya yang dapat mendekatkan diri kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala (Qardhawi, 1997).

c. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Kesuksesan suatu usaha ditentukan oleh peranan produktivitas manusia. Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Maka produktivitas harus dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi diantaranya, yaitu: Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*Skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*), dan perilaku (*behaviors*) (Danang, 2012):

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Ada dua hal yang mendasar dalam pencapaian produktivitas kerja yaitu pengetahuan dan keterampilan. Sebenarnya antara pengetahuan dan keterampilan ada perbedaan yang sangat substansial. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelejensi, daya pikir dan pengetahuan ilmu serta luas sempitnya pengetahuan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2) Keterampilan (*Skills*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Dengan keterampilan yang dimiliki seseorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3) Kemampuan (*abilities*)

Abilities terbentuk dari sejumlah kompetisi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Cakupan konsep ini lebih luas, karena sejumlah kompetisi dapat tercakup. pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk

kemampuan. Dengan demikian jika seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan *ability* yang dimilikinya juga tinggi pula. Melalui kemampuan yang memadai maka seseorang dapat melakukan aktivitas dengan tanpa ada permasalahan teknik.

4) Sikap (*attiude*)

Hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku sangatlah erat. Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan, artinya jika karyawan tersebut baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja baik juga .

d. Indikator Produktivitas

Bagi karyawan yang ada di perusahaan produktivitas merupakan suatu hal yang sangat penting. Diharapkan pekerjaan akan berjalan secara efektif dan efisien dengan adanya produktivitas kerja, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam mengukur produktivitas kerja, diperlukan beberapa indikator (edy, 2009), sebagai berikut:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat berkaitan pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan sala satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang

menikmati hasil tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. Apakah hal itu merupakan usaha yang lebih baik dari hari kemarin.

4) Pengembangan diri

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

5) Mutu

Berusaha selalu untuk meningkatkan mutu menjadi lebih baik dari yang telah lalu. Untuk mengetahui kualitas kerja seorang pegawai dapat dilihat dari mutu atau hasil kerjanya. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

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