

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. KARYA GEMILANG SURAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Disusun Oleh :

BUDIYONO

B. 100 040 241

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola ataupun dijalankan perorangan atau secara bersama-sama (beberapa orang) yang mempunyai modal besar dengan maksud untuk mencapai tujuan mengelola perusahaannya sendiri tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Faktor-faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Dari pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan kerja tim didalam sebuah organisasi.

Ada dua tipe kegiatan disiplin yaitu :

- Disiplin preventif
- Disiplin korektif

Ada beberapa tujuan tindakan disiplin diantaranya adalah : menciptakan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan perusahaan, menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara pimpinan dan bawahan, membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif.

Adapun jenis-jenis masalah disiplin karyawan antara lain (Henry Simamora, 1996: 749) adalah :

- Ketidakhadiran dan keterlambatan
- Sikap buruk dan tidak loyal
- Kecerobohan dan kelataan
- Pembangkangan atasan
- Perkelahian
- Pelanggaran-pelanggaran peraturan perusahaan
- Kinerja yang buruk
- Perlambatan kerja

Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Menurut Suad Husnan (2002: 187), “Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan”. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja.

Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan

karyawan akan bekerja lebih produktif. Menurut jurnal dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Variabel fasilitas kerja dapat dilihat dari adanya fasilitas pendukung seperti : fasilitas ibadah, toilet / WC dan lain-lain.

Agus Mulyono dan Indriyo Gito Sudarmo (2001: 12)

“Produktivitas bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan suatu masalah yang kompleks, merupakan masalah yang berkenaan barang-barang pemerintah, serikat buruh dan lembaga-lembaga sosial lainnya, yang semakin berbeda tujuannya akan semakin beda pula definisinya, produktivitasnya”.

Maka definisi produktivitas diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih umum bagi negara maupun bagian ekonomi yang berbeda-beda. Dengan perbaikan produktivitas perusahaan mengembangkan pertumbuhan, persaingan domestik, dan internasional serta memberikan kontribusi yang layak, yang semuanya pada akhirnya bermuara pada pertumbuhan ekonomi dan peningkatan mutu kehidupan bangsa menyeluruh. Produktivitas yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi atau perusahaan yang memboroskan sumber-sumber daya yang dimilikinya dan ini berarti bahwa pada akhirnya perusahaan tersebut kehilangan daya saing dan dengan demikian akan mengurangi skala aktivitas usahanya produktivitas yang rendah dari banyak organisasi atau perusahaan akan menurunkan industri dan ekonomi bangsa secara menyeluruh. Adanya keyakinan yang dapat dipertimbangkan untuk menunjang konsep produktivitas baru yang mengenai proses produksi sebagai suatu sistem yang kompleks dapat diterapkan dan berlaku di

masyarakat yang merupakan bagian-bagian saling berkaitan (seperti lingkungan, tenaga kerja, modal dan organisasi) tidaklah penting dari dirinya namun dengan caranya terkoordinasi kedalam satu kesatuan yang terpadu. “Diantaranya para ahli ekonomi tidak ada kesepakatan tentang batas pemisahan antara faktor-faktor tenaga kerja dan modal, komponen-komponen yang harus dimasukkan kedalam faktor lainnya maupun metode terbaik untuk mengevaluasi masing-masing faktor terhadap pertumbuhan produktivitas.”

Agus Mulyono dan Indriyo Gitosudarmo (2001: 22). Agus Mulyono dan Indriyo Gito Mulyono, (2001: 54) “Bahwa pada tingkat perusahaan pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi.” Pertama dengan pemberitaan awal instansi dan pelaksanaan suatu sistem pengukuran akan meninggikan kesadaran pegawai dan minatnya pada tingkat dan rangkaian produktivitas. Diskusi-diskusi pada umumnya para karyawan menghendaki tempat-tempat kerja yang menyenangkan, aman, dan cukup terang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama.

Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Merosotnya kesehatan atas banyaknya kecelakaan kerja. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat

meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pada umumnya para karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, aman dan cukup terang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan peranan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Merosotnya kesehatan atas banyaknya kecelakaan kerja. Perusahaan mengalami beberapa masalah baik masalah internal maupun eksternal perusahaan. Masalah internal perusahaan salah satunya adalah tidak terdapatnya target penjualan yang ditetapkan atau sering juga produktivitas kerja yang rendah. Hal ini dapat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan terutama laba.

Betapa pentingnya faktor kompensasi, faktor kondisi kerja dan faktor fasilitas kerja untuk memotivasi dan mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih produktif maka penulis mencoba mengangkat judul skripsi bagaimana “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA GEMILANG SURAKARTA”.

B. Perumusan Masalah

Dari permasalahan yang melatarbelakangi pada karyawan bagian perencanaan PT. Karya Gemilang Surakarta yaitu tentang pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Gemilang Surakarta ?
2. Apakah fasilitas mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Gemilang Surakarta ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Gemilang Surakarta.
2. Untuk menganalisa pengaruh antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Gemilang Surakarta.
3. Untuk menganalisa pengaruh antara disiplin kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Gemilang Surakarta

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dengan penelitian dapat mengetahui secara langsung pada obyek yang diteliti di dalam hubungan dengan pengetahuan yang diperoleh selama di bangku kuliah sehingga pengetahuannya dapat diterapkan dalam keadaan konkrit (nyata).

2. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan masukan yang mungkin berguna bagi perkembangan perusahaan yang berkaitan dengan karyawan yang meliputi

: disiplin kerja, dan fasilitas kerja karyawan akan dapat diketahui produktivitas kerja karyawan secara finansial dan secara maksimal.

3. Pembaca

Sebagai bahan pelengkap dan pembandingan terhadap penelitian.

E. Sistematika Skripsi

Untuk memberikan gambaran, penulis akan menjelaskan secara garis besar materi yang terkandung dalam masing-masing bab :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dibahas teori-teori dan pengertian yang berkaitan atau berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga dengan mengemukakan teori-teori ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai pedoman didalam menganalisa skripsi ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas kerangka pemikiran, hipotesis data dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menguraikan gambaran-gambaran umum perusahaan, sejarah dan pengembangan perusahaan, struktur organisasi dan analisis data.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang nantinya dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak PT. Karya Gemilang Surakarta.