

**PRODUKTIVITAS KERJA DITINJAU DARI KEDISIPLINAN
KERJA DAN STATUS KARYAWAN**



Abstrak

Disusun Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Mencapai Derajat Sarjana S-1

Disusun Oleh :

MUKHLISH ANSHORI

F 100 020 233

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2007

**PRODUKTIVITAS KERJA DITINJAU DARI KEDISIPLINAN
KERJA DAN STATUS KARYAWAN**

Abstrak

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi**

Disusun oleh :

MUKHLISH ANSHORI
F 100 020 233

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2007**

**PRODUKTIVITAS KERJA DITINJAU DARI KEDISIPLINAN
KERJA DAN STATUS KARYAWAN**

Disusun oleh :

MUKHLISH ANSHORI
F 100 020 233

Telah disetujui untuk dipertahankan
di depan Dewan Penguji oleh :

Pembimbing Utama

Drs. Haryanto FR, MA

tanggal

2007

Pembimbing Pembantu

Yudhi Satria, S.Psi, SE, M.Si

tanggal

2007

**PRODUKTIVITAS KERJA DITINJAU DARI KEDISIPLINAN
KERJA DAN STATUS KARYAWAN**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

MUKHLISH ANSHORI
F 100 020 233

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Pada tanggal 30 Oktober 2007
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

Drs. Haryanto FR, MA

Penguji Pendamping I

Yudhi Satria, S.Psi, SE, M.Si

Penguji Pendamping II

Dra. Hj. Juliani Prasetyaningrum, M.Si

Surakarta, _____ 2007
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan,

(Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si)

MOTTO

- ❖ “Tuhan memberikan kebijaksanaan kepada orang yang dikehendaki-Nya. Barangsiapa yang diberi-Nya kebijaksanaan itu berarti ia telah mendapatkan banyak kebaikan. Hanya orang-orang yang mau berpikir saja yang dapat mengambil pelajaran ini.”
(Al – Baqarah : 269)

- ❖ Allah mencintai orang-orang Mu’min yang gemar bekerja keras dalam usaha mencari nafkah.
(Hr. Thabrani dan Baihagi)

- ❖ “Tidak ada usaha yang sia-sia saat kita melakukannya dengan sepenuh hati”.
(Penulis)

PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini penulis persembahkan untuk:

- Bapak dan Ibu yang selalu memberikan do'a tanpa henti dan kasih sayang yang tiada ternilai maknanya.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Penulis panjatkan puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta inayah-Nya kepada penulis hingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini dapat terwujud dan selesai dengan baik karena adanya bantuan dari berbagai macam pihak maka dari itu, dengan rendah hati penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah berkenan memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian demi terselesainya skripsi ini.
2. Bapak Drs. Haryanto FR, MA selaku Dosen Pembimbing Utama yang berkenan meluangkan waktunya dengan ikhlas serta kesabarannya dalam membimbing dan memberi arahan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
3. Bapak Yudhi Satria, S.Psi, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Pembantu yang telah dengan tulus ikhlas meluangkan waktu, saran kepada penulis demi tersusunnya skripsi ini.
4. Ibu DR. Nanik Prihartanti, selaku Pembimbing Akademik yang selalu sabar, setia dalam mendengar keluhan-keluhan dari penulis dan tidak henti-hentinya memberi saran dan masukan demi tercapainya penulisan skripsi ini.

5. Bapak, ibu dosen beserta staf tata usaha Fakultas Psikologi UMS yang telah banyak memberi ilmu-ilmu yang bermanfaat pada penulis hingga dapat membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu tercinta yang memberikan doa dan semangat tiada henti kepada penulis.

Selanjutnya penulis berdoa semoga amal baik bapak-ibu, saudara-saudari diterima Allah SWT dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan siapa saja yang terjun dalam dunia Psikologi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Penyusun,

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Produktivitas Kerja	9
1. Pengertian produktivitas kerja	9
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja	11

3. Pengukuran produktivitas	15
B. Kedisiplinan Kerja	18
1. Pengertian kedisiplinan kerja	18
2. Aspek-aspek kedisiplinan kerja	19
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja	20
C. Status Karyawan	23
1. Pengertian status	23
2. Pengertian karyawan	24
3. Pengertian status karyawan	25
D. Produktivitas Kerja ditinjau dari Kedisiplinan Kerja dan Status Karyawan	28
E. Hipotesis	31
 BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian	32
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	32
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	34
1. Populasi	34
2. Sampel	34
3. Sampling	35
D. Metode Pengambilan Data	36
E. Metode Analisis Data	37

BAB IV. LAPORAN PENELITIAN

A. Persiapan Penelitian	39
1. Orientasi kancah tempat penelitian	39
2. Persiapan alat pengumpul data	41
B. Pelaksanaan Penelitian	43
1. Penentuan subjek penelitian	43
2. Pengumpulan data	43
3. Pelaksanaan skoring	44
C. Analisis Data	44
1. Uji asumsi	45
2. Uji hipotesis	45
D. Pembahasan	49

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	53
B. Saran-saran	54

DAFTAR PUSTAKA	56
----------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Komposisi Karyawan Bagian Produksi Berdasarkan Tingkat Pendidikan, Masa kerja dan Status	40
2. Norma Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan Ungaran Sari Garment	41
3. Rangkuman Hasil Analisis Varian 2-jalur (Anava 2-jalur)	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
A. Keterangan Variabel	
B. Uji Normalitas Sebaran	
C. Uji Homogenitas Variansi 1-Jalur	
D. Analisis Variansi 2-Jalur (Anava AB)	
E. Skala Penelitian	
F. Kurva Kategorisasi	
G. Surat Ijin dan Surat Keterangan Penelitian	

ABSTRAKSI

PRODUKTIVITAS KERJA DITINJAU DARI KEDISIPLINAN KERJA DAN STATUS KARYAWAN

Produktivitas kerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Oleh karena itu, maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Tinggi rendahnya produktivitas kerja antara karyawan satu dengan karyawan yang lain akan berbeda-beda, meskipun jenis pekerjaan yang dilakukan sama. Perbedaan produktivitas kerja ini tidak dapat dinilai positif apabila hanya melihatnya dari segi hasil kerja saja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan produktivitas ditinjau dari kedisiplinan kerja dan status karyawan. Hipotesis yang diajukan yaitu ada perbedaan produktivitas kerja ditinjau dari kedisiplinan kerja dan status karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Ungaran Sari Garment baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak yang berjumlah 95 orang dengan ciri-ciri sebagai berikut: a) karyawan bagian produksi, b) memiliki masa kerja di atas 2 tahun, c) pendidikan minimal SLTA. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive non random sampling*.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan Anava dua jalur diperoleh nilai $F_{AB} = 5,545$; $p = 0,020$ ($p < 0,05$). Hasil ini berarti ada perbedaan yang signifikan produktivitas kerja ditinjau dari kedisiplinan kerja dan status karyawan. Ada perbedaan yang sangat signifikan produktivitas kerja ditinjau dari kedisiplinan kerja (nilai $F_A = 38,026$; $p = 0,000$ ($p < 0,01$)), dimana rerata karyawan disiplin (A_1) = 4.038,592 dan karyawan tidak disiplin (A_2) = 3.818,042. Artinya produktivitas kerja pada karyawan yang disiplin lebih tinggi dibandingkan dengan produktivitas kerja pada karyawan yang tidak disiplin.

Ada perbedaan produktivitas kerja yang sangat signifikan ditinjau dari status karyawan (nilai $F_B = 19,813$; $p = 0,000$ ($p < 0,01$)), dimana rerata karyawan tetap (B_1) = 4.048,500 dan karyawan kontrak (B_2) = 3.909,956, yang artinya produktivitas kerja pada karyawan tetap lebih tinggi dibandingkan dengan produktivitas kerja pada karyawan kontrak.

Produktivitas kerja karyawan disiplin yang berstatus karyawan tetap lebih tinggi dibandingkan produktivitas kerja karyawan disiplin yang berstatus kontrak, ditunjukkan oleh rerata produktivitas kerja karyawan disiplin yang berstatus karyawan tetap (A_1B_1) = 4.120,079 lebih besar dari rerata produktivitas kerja karyawan disiplin yang berstatus karyawan kontrak (A_1B_2) = 3.944,758. Produktivitas kerja karyawan tidak disiplin yang berstatus karyawan tetap lebih tinggi dibandingkan produktivitas kerja karyawan disiplin yang berstatus kontrak, ditunjukkan oleh rerata produktivitas kerja karyawan tidak disiplin yang berstatus karyawan tetap (A_2B_1) = 3.821,833 lebih besar dari rerata produktivitas kerja karyawan tidak disiplin yang berstatus karyawan kontrak (A_2B_2) = 3.814,250.

Ada perbedaan yang sangat signifikan produktivitas kerja karyawan tetap ditinjau dari kedisiplinan kerja, dengan rerata karyawan disiplin (XA_1B_1) = 4.120,079 dan karyawan tidak disiplin (XA_2B_1) = 3.821,833.

Ada perbedaan yang sangat signifikan produktivitas kerja karyawan kontrak ditinjau dari kedisiplinan kerja, dengan rerata karyawan disiplin (A_1B_2) = 3.944,758 dan karyawan tidak disiplin (A_2B_2) = 3.814,250.

Ada perbedaan yang sangat signifikan produktivitas kerja ditinjau dari kedisiplinan kerja dan status karyawan, dengan rerata karyawan disiplin berstatus tetap (A_1B_1) = 4.120,079 dan karyawan tidak disiplin berstatus kontrak (A_2B_2) = 3.814,250.

Ada perbedaan yang signifikan produktivitas kerja ditinjau dari kedisiplinan kerja dan status karyawan, dengan rerata karyawan disiplin yang berstatus kontrak (XA_1B_2) = 3.944,758 dan karyawan tidak disiplin yang berstatus tetap (XA_2B_1) = 3.821,833

Kesimpulan penelitian ini adalah ada perbedaan produktivitas kerja ditinjau dari kedisiplinan kerja dan status karyawan. Hal ini berarti variabel kedisiplinan kerja dan status karyawan dapat dijadikan sebagai prediktor (variabel bebas) untuk memprediksikan variabel produktivitas kerja.

Hasil	Keterangan (status)
	A. Ada perbedaan yang signifikan
$F_A =$ Rerata produktivitas kerja: karyawan disiplin (XA_1) = \bar{X} karyawan tidak disiplin (XA_2) = dengan $t = 6,167$	<ul style="list-style-type: none"> - ada perbedaan yang sangat signifikan - karyawan disiplin > karyawan tidak disiplin
$F_B =$ Rerata produktivitas kerja: karyawan tetap (XB_1) = \bar{X} karyawan kontrak (XB_2) = \bar{X} dengan $t = 4,451$	<ul style="list-style-type: none"> - ada perbedaan yang sangat signifikan - karyawan tetap > karyawan kontrak
Rerata produktivitas kerja karyawan disiplin dengan status: karyawan tetap (XA_1B_1) = \bar{X} karyawan kontrak (XA_1B_2) = \bar{X} dengan $t = 3,464$ dan $p = 0,001$ ($p < 0,01$)	<ul style="list-style-type: none"> - ada perbedaan yang sangat signifikan - karyawan disiplin status tetap > karyawan disiplin status kontrak
Rerata produktivitas kerja karyawan tidak disiplin dengan status: karyawan tetap (XA_2B_1) = \bar{X} karyawan kontrak (XA_2B_2) = \bar{X} dengan $t = 0,150$ dan $p = 0,876$ ($p > 0,05$)	<ul style="list-style-type: none"> - tidak ada perbedaan - karyawan tidak disiplin status tetap > karyawan tidak disiplin status kontrak
dengan $t = 5,893$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$)	<ul style="list-style-type: none"> - - karyawan tetap yang disiplin > karyawan tetap tidak disiplin
Rerata dengan $t = 2,579$ dan $p = 0,011$ ($p < 0,05$) $\bar{X} \quad \bar{X}$	<ul style="list-style-type: none"> - ada perbedaan yang signifikan - karyawan kontrak yang disiplin > karyawan kontrak yang tidak disiplin
Rerata dengan $t = 6,043$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$)	<ul style="list-style-type: none"> - ada perbedaan sangat signifikan - karyawan disiplin berstatus tetap > karyawan tidak disiplin berstatus kontrak
Rerata dengan $t = 2,429$ dan $p = 0,016$ ($p < 0,05$)	<ul style="list-style-type: none"> - ada perbedaan yang signifikan - karyawan disiplin berstatus kontrak > karyawan tidak disiplin berstatus tetap