

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Teoritis

2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003) *dalam* (Hartatik, 2014:208), Produktivitas mempunyai arti perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang di hasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah; bahan baku dan bahan pembantu; pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat; serta tenaga kerja. Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu, dalam konteks ini, esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Kusnendi (2003) *dalam* (Hartatik, 2014:208), produktivitas kerja juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi. Kelompok pertama meliputi tingkat pendidikan dan keahlian; jenis teknologi dan hasil produksi; kondisi kerja;serta kesehatan, kemampuan fisik,dan mental. Sedangkan kelompok dua meliputi sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat, dan pengawas; keanekaragaman tugas; system insentif (system upah dan

bonus); serta kepuasan kerja. Menurut Muchdarsyah Sinugan (2005) *dalam* (Hartatik, 2014:208), Sementara itu, menurut Kusnendi, ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi, oleh karena itu, selalu berorientasi pada bagaimana berfikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian, konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output).

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau factor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

2.1.1.1. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut payaman J. Simanjuntak (1985), dalam (Hartatik, 2014:211), faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi:
 - a. Tingkat pendidikan
 - b. Latihan
 - c. Motivasi Kerja
 - d. Etos Kerja

e. Mental, dan kemampuan fisik karyawan.

2. Sarana Pendukung yang meliputi:

- a. Lingkungan kerja, terdiri dari produksi, sarana dan peralatan produksi , tingkat keselamatan, serta kesejahteraan kerja;
- b. Kesejahteraan karyawan, terdiri dari manajemen dan hubungan industry.

Seseorang yang mempunyai pendidikan tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran pentingnya produktivitas dapat mendorong karyawan melakukan tindakan yang produktif

a. Ketrampilan

Bila karyawan makin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. karyawan akan lebih terampil bila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang baik.

b. Manajemen

Dalam hal ini manajemen yang dimaksud berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Bila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga bisa menimbulkan tindakan yang lebih produktif.

c. Gizi dan Kesehatan

Bila karyawan dapat dipenuhi kebutuhan gizi dan berbadan sehat, maka akan

lebih kuat bekerja, ditambah lagi semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

d. Jaminan Sosial Jaminan sosial

diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Bila jaminan sosial karyawan mencukupi maka akan menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

e. Lingkungan dan Iklim

Kerja Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya.

f. Sarana Produksi Mutu

sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Bila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

g. Teknologi

Bila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan :

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.
- d. Kesempatan Berprestasi.

Karyawan yang bekerja selalu mengharapkan peningkatan karier yang akan bermanfaat bagi dirinya maupun bagi organisasi. Bila terbuka Bila terbuka kesempatan berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Faktor internal

- a. Komitmen yang kuat terhadap visi dan misi institusional.
- b. Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
- c. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang.
- d. kelancaran pelaksanaan tugas.
- e. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan/atau rekan kerja.
- f. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan.
- g. Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang.
- h. pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan ketrampilan yang dikuasai.
- i. komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.

2. Faktor eksternal

- a. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis.
- b. Kemitraan yang dikembangkan.
- c. Kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi.
- d. Dukungan masyarakat dan stakeholders secara keseluruhan.
- e. Tingkat persaingan dan dampak globalisasi.

2.1.1.2. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Henry Simamora (2004) *Dalam* (Hartatik, 2014:215), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu kerja. Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau di tetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan; dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang di tetapkan oleh perusahaan.

Produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan atau perjam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan

metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam hari atau tahun). Pengukuran diubah kedalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar. Dari pendapat-pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa ukuran produktivitas kerja karyawan pada umumnya adalah rasio yang berhubungan dengan keluaran terhadap satu atau pun lebih masukan yang menghasilkan barang atau jasa. Pengukuran produktivitas kerja pada bidang produksi dapat dilihat dengan cara menghitung jumlah output yang dihasilkan, sedangkan untuk bidang selain produksi hasilnya tidak dapat dihitung saat itu juga karena faktor-faktor pendukungnya sangat kompleks. Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana:

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{hasil kerja yang sebenarnya}}{\text{Jumlah tenaga kerja}}$$

Berdasarkan teori yang sudah ada, untuk pengukuran produktivitas kerja dalam penelitian ini menggunakan pengukuran produktivitas nilai (kualitatif) sebagaimana yang sudah dipaparkan oleh Tutju Yuniarsih dan Suwanto (2013: 162) produktivitas nilai (kualitatif), produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas. Hal ini dikarenakan banyaknya mesin (alat) yang digunakan untuk menghasilkan produk, dan setiap mesin mempunyai kesulitan masing-masing serta menghasilkan produk dengan jumlah yang berbeda-beda.

2.1.1.3. Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas dimaksudkan untuk mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja pegawainya dari waktu ke waktu dengan cara membandingkan dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan pimpinan. Hal ini penting untuk meningkatkan daya saing dari hasil kerja pegawai. Menurut Gasperesz dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2013:164) menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi, antara lain:

1. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
2. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas Organisasi dapat diterapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada di antara tingkat produktivitas yang ada di antara tingkat produktivitas yang di ukur.

6. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antarorganisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global.
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
8. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus-menerus dari penjelasan di atas, dapat kita ketahui bahwa manfaat pengukuran produktivitas itu sangatlah penting dan perlu diperhatikan dengan seksama.

2.1.1.4. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas menurut Simamora (2004), dalam buku (Hartatik, 2014:218), bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut yaitu:

1. Tingkat absensi yang tinggi
2. Tingkat perolehan hasil
3. Kualitas yang dihasilkan
4. Tingkat kesalahan
5. Waktu yang dibutuhkan

Produktivitas juga ditentukan oleh dukungan semua sumberdaya organisasi, yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi. Dalam hal ini, efektivitas dan efisiensi yang difokuskan pada aspek-aspek:

1. Hasil akhir (produk nyata yang dicapai), baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya.
2. Durasi atau lamanya waktu yang digunakan untuk mencapai hasil akhir tersebut.
3. Penggunaan sumberdaya secara optimal
4. Kemampuan beradaptasi dengan permintaan pasar atau pengguna

dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator kualitas kerja karyawan yang dilihat dari perilaku produktif yang dilakukan individu (karyawan). Kualitas kerja karyawan adalah kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan yaitu meliputi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai tidak dengan standar yang berlaku di perusahaan.

2.1.2. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting. Karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja, tanpa disiplin karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin adalah sikap mental yang mencerminkan melalui perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kekuatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan-

ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu. (Sunyoto, 2012:305), mengartikan disiplin sebagai suatu tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dalam pengertian lain juga disiplin kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran dan ketulusikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh kebijaksanaan perusahaan dari dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2.1.2.1. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang dikemukakan oleh (Dunggio, 2013), antara lain :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai jelas dan ditetapkan secara lokal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang

dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam menjalankannya.

2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya, kedisiplinan bawahanpun ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik, maka para karyawanpun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

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

4. Keadilan

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

5. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum

setiap karyawan yang indisipliner sesuai sanksi hukamn yang telah ditetapkan. Pimpinayang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawannya yang indisipliner akan disegani dan diakui kempemimpinannya.

2.1.2.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut (Harlie, 2012), dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin kerja di dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan korektif.

a. Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai macam ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

b. Pendisiplinan Korektif

Jika ada karyaan yang nyata – nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, maka dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung dengan karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pemimpin yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang itu.

c. Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan, suatu kebijaksanaan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

d. Disiplin Korektif Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (disciplinary action). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki pelanggar
2. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan yang serupa
3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif

2.1.2.3.Indikator Disiplin Kerja

Menurut Abdurrahmat Fatoni (2006) dalam Indah Puji Hartatik (2014 :200) disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator seperti:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pimpinan
3. Keadilan
4. Sanksi Hukuman
5. Ketegasan

2.1.3. Turnover karyawan

Turnover adalah keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Turnover dijelaskan sebagai berpisah atau berhentinya karyawan dari perusahaan yang mengupahnya dengan berbagai alasan. turnover intention merupakan keinginan seseorang untuk berpindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya. turnover intention adalah niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya sesuai dengan keinginannya sendiri.

Seorang karyawan yang berhenti atas permintaan sendiri berarti mengambil keputusan bahwa hubungan kerja dengan organisasi tidak lagi dilanjutkan. Berbagai alasan dapat terjadi penyebab diambilnya keputusan tersebut yang biasanya bersifat pribadi. Dalam hal demikian organisasi tidak berhak menolak keputusan karyawan yang bersangkutan dan oleh karenanya mau tidak mau harus dikabulkan. Memang ada kalanya organisasi dengan berbagai cara mendorong para karyawannya berhenti seperti misalnya dalam hal akan terjadinya surplus tenaga kerja sebagai akibat menurunnya kegiatan organisasi.

Menurut (Sunyoto, 2012:166), definisi pemberhentian atas permintaan sendiri adalah pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan setelah

mempertimbangkan dan menyetujui permohonan pengunduran diri dari pegawai yang bersangkutan karena alasan-alasan pribadi atau alasan tertentu.

Pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan atas keinginan karyawan sendiri adalah seorang tenaga kerja akan mengundurkan diri disuatu perusahaan, bila dia berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain yang memiliki masa depan yang lebih baik dan menjanjikan, atau perusahaan lain memberikan fasilitas dan kompensasi yang lebih baik daripada perusahaan sebelumnya, dimana tenaga kerja tersebut bekerja saat ini (Yuniarsih dan Suwatno, 2008:142).

2.1.3.1 Faktor yang mempengaruhi Turnover intention karyawan

Menurut Muliawan, Green dan Robb (2009:121), faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu :

1. Komitmen organisasi
2. Kepuasan kerja
3. Konflik peran
4. Ketidakjelasan peran
5. Peluang promosi
6. Kepuasan gaji
7. Pertumbuhan

Menurut (Hasibuan, 2012:211), alasan-alasan yang sering digunakan karyawan untuk mengundurkan diri antara lain :

1. Pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua.
2. Kesehatan yang kurang baik.
3. Untuk melanjutkan pendidikan.
4. Berwiraswasta.
5. Akan tetapi seringkali alasan-alasan tersebut hanya dikarang saja oleh karyawan, sedangkan alasan yang sesungguhnya adalah balas jasa terlalu rendah, mendapat pekerjaan yang lebih baik, suasana dan lingkungan pekerjaan yang kurang cocok, kesempatan promosi yang tidak ada, perlakuan yang kurang adil, dan sebagainya (Hasibuan, 2012:211).
6. Pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri, tetap menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena karyawan itu membawa biaya-biaya penarikan, seleksi dan latihan. Sedangkan pengadaan karyawan baru akan membutuhkan biaya-biaya penarikan, seleksi dan pengembangan (Hasibuan, 2012:211).

2.1.3.2. Indikator-indikator Turnover karyawan

Turnover intentions ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.” Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan turnover

intentions karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut Yoga Wateknya (2013:03),

1. Memikirkan keluar (*Thinking of quit*) : mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya.
2. Niat untuk keluar (*Intention to quit*) : mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah dilihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.
3. Keluar untuk mencari alternative (*intention to search for alternative*)
Mencerminkan individu yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaanya yang dirasa lebih baik.
4. Absensi yang meningkat. Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.
5. Mulai malas bekerja. Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

2.1.4. Kerja Lembur

Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara input yang berupa jam kerja dengan output yang berupa unit hasil pekerjaan atau perbandingan antara hasil kerja dengan waktu kerja yang diperlukan. Pada penelitian yang hasilnya ditampilkan dalam tulisan ini, pengertian kerja lembur adalah bekerja sesudah jam kerja normal, yaitu sesudah jam 16.00, tanpa ada batasan minimal lama waktu pelaksanaan. Adapun produktivitas tenaga kerja didefinisikan sebagai volume pekerjaan yang dihasilkan oleh tenaga kerja per satuan waktu. Meskipun kerja lembur menyebabkan produktivitas kerja menurun dan mengakibatkan kenaikan biaya tenaga kerja, lembur sangat sering dijumpai pada pelaksanaan proyek konstruksi dan juga industri atau perusahaan. Ada berbagai alasan yang menyebabkan lembur menjadi pilihan.

1. Pengertian kerja lembur adalah jadwal kerja yang melebihi 40 jam kerja per minggu atau kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam hari kerja normal.
2. Overtime atau jam lembur merupakan waktu bekerja per minggu yang melebihi standar jam kerja di suatu daerah tertentu. Di Indonesia, ketentuan kerja lembur diatur oleh Menteri Tenaga Kerja dengan dikeluarkannya SK Menteri Tenaga Kerja No.580/M/BM/BK/1992 pasal 2 dan 3, yang menyebutkan bahwa kerja lembur merupakan waktu dimana seorang pekerja bekerja melebihi dari jadwal waktu yang berlaku, yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu.

2.1.4.1. Faktor-Faktor Kerja Lembur (Overtime)

Kerja lembur dapat terjadi karena perusahaan ingin mengejar target , tergantung dari situasi dan kondisi produksi tersebut.dari faktor-faktor tersebut dijadikan sebagai indikator- indikator yaitu, antara lain:

1. Untuk mengejar target penjualan atau produksi tersebut,
2. Adanya perubahan pekerjaan,
3. Untuk tujuan tertentu oleh pejabat yang berwenang,
4. Adanya waktu yang terbatas,
5. Adanya pemendekkan durasi aktivitas atau percepatan pekerjaan,

lembur diterapkan sebagai daya tarik bagi tenaga kerja dengan kualifikasi yang diinginkan, karena adanya pembayaran jam lembur yang tinggi. Lembur juga seringkali dilakukan untuk memenuhi keinginan perusahaan, agar target dapat diselesaikan secepat mungkin, sehingga dapat secepatnya pula dioperasikan dan menghasilkan keuntungan bisnis. lembur lebih sering dipilih karena tidak menimbulkan masalah koordinasi yang yang harus diatasi sebagaimana jika dipakai penambahan tenaga kerja (overmanning) atau pergantian waktu kerja (shift).Pekerjaan kerja lembur harus diimbangi dengan kesiapan faktor-faktor penunjangnya antara lain berupa tenaga kerja dan alat kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan tersebut.

2.2. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan atau dipakai sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya. Meskipun ada perbedaan obyek ataupun variabel yang diteliti, penelitian tersebut dipakai sebagai gambaran peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian.

Beberapa peneliti telah dilakukan terkait dengan komitmen organisasi, motivasi dan komunikasi antara lain :

1. (Ananta & Adnyani, 2016) melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar” Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil analisis diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur. Variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur. Variabel disiplin kerja berpengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur.
2. (Jumanto & Nasution, 2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kedisiplinan dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian seksi cutting crimping di PT.Sumitomo wiring systems batam indonesia Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa uji f sebagai berikut $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($52,618 > 2,65$) dan dengan nilai signifikan

($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1), kedisiplinan kerja (X_2) dan pengawasan kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) di bagian cutting crimping PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia.

3. (Dunggio, 2013) melakukan penelitian yang berjudul “ Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa hararja (persero) cabang sulawesi utara” Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian secara simultan Semangat dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Rahardja (Persero) cabang Sulawesi Utara. Variabel dominan adalah disiplin kerja. Artinya Produktivitas kerja karyawan dapat dicapai perusahaan apabila karyawan dapat lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan serta waktu kerja dapat lebih dioptimalkan.
4. (Fadillah, Sulastini, & Hidayati, 2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Jam Kerja dan Jaminan Keamanan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Jam Kerja dan Jaminan Keamanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung . Dari hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa hubungan antara jam kerja dan jaminan keamanan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 43,3%, yang

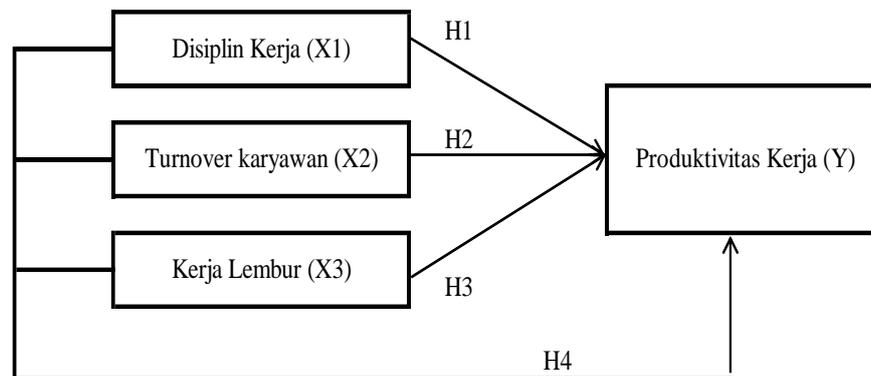
artinya ada hubungan yang positif dan signifikan, dan sisanya tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5. Siska Utami 2011, melakukan penelitian yang berjudul “Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel jam kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Dari hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa hubungan antara jam kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 52,4%, yang artinya ada hubungan yang positif dan signifikan, dan sisanya tidak dijelaskan dalam penelitian ini”

2.3. Kerangka Pemikiran

Untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini agar lebih mudah pemecahannya, maka perlu adanya suatu kerangka pemikiran. Hubungan variabel-variabel penelitian antara masing-masing variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen), yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, pengaruh turnover karyawan terhadap produktivitas kerja, dan pengaruh kerja lembur terhadap produktivitas kerja. Di samping itu hubungan seluruh variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat, yaitu pengaruh disiplin kerja, turnover karyawan, dan kerja lembur terhadap produktivitas kerja. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini untuk lebih jelasnya dapat dilihat hubungan antara variabel melalui skema berikut ini:

Gambar 1. 2 Kerangka Pemikiran



Sumber : penulis (2017)

2.4. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Produktivitas kerja*.
2. H2: Turnover karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *produktivitas kerja*.
3. H3: Kerja lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap *produktivitas kerja*.
4. H4: Disiplin kerja, turnover karyawan dan kerja lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap *produktivitas kerja*