BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kedisiplinan

2.1.1 Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu asset berharga yang di miliki oleh individu manusia dalam kemampuan karyawan menghadapi suatu tantangan dalam penyelesaian pekerjaan yang ada sehingga proses penyelesaian nya tidak memerlukan waktu, biaya, dan tenaga yang berlebihan sehingga individu dapat menyelesaikan pekerjaannya secara kooperatif serta meningkatkan prestasi kerjanya. Secara etimologis disiplin berasal dari Bahasa inggris "*disciple"* yang berarti penganut pengajaran kesopanan, pengembangan diri dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan dimana individu yang tergabung dalam organisasi senantiasa memperbaiki diri dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala kegiatan manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang menguntungkan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang telah diberikan, sehingga hal tersebut mendorong semangat dan gairah kerja serta dapat mencapai tujuan perusahaan. Seorang manajer dapat dikatakan efektif apabila dalam kepemimpinannya, para bawahan dapat berdisiplin tinggi.

Menurut Malaya S.P Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sikap dan kesediaan individu dalam mematuhi aturan dan norma sosial yang berlaku diperusahaan. Menurut Hasibuan (2005:193) mengatakan bahwa disiplin kerja dapat didefiniskan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, dan patuh terhadap

peraturan yang berlaku. disiplin kerja merupakan suatu tindakan, perbuatan, serta tingkah laku yang sesuai terhadap aturaan-aturan perusahaan baik dalam bentuk tertulis maupun tidak (Rumondor, 2013). Sedangkan Menurut Sutrisno, Edi (2014: 89) menjelaskan bahwa disiplin merupakan perilaku individu yang sesuai dengan aturan, tata kerja, serta tindakan yang sesuai dengan ketentuan organasisasi.

Berdasarkan definisi Disiplin dari sebagian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah segala peraturan dan norma-norma yang dibuat untuk dapat dipatuhi, ditaati, dan dihormati oleh seluruh karyawan baik secara tertulis maupun tidak tertulis sehingga dengan adanya kedisiplinan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan aturan dan pedoman yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2005:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan harus jelas dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan tersebut. Sehingga dengan adanya tujuan dan kemampuan ini karyawan dapat bekerja dengan serius dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

memiliki peran penting dalam kedisiplinan karyawan, karena setiap pimpinan akan menjadi teladan untuk para bawahannya. Artinya, seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh yang baik seperti bersikap adil kepada seluruh

karyawaan tanpa membeda-bedakannya, jujur dalam setiap melaksanakan pekerjaan, dan memiliki kedisiplinan yang tinggi. Sehingga dengan adanya teladan pimpinan yang baik, maka karyawan juga dapat berdisiplin dengan baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) berperan penting dalam menciptakan kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya balas jasa ini karyawan memiliki kepuasan terhadap perusahaan. Artinya semakin besar balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya maka semakin baik pula kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa yang diberikan kecil atau tidak sesuai dengan tugas yang dikerjakan, maka kedisiplinan karyawan akan menjadi rendah. Karena karyawan merasa kebutuhan primernya tidak dapat terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan para karyawan. Pimpinan harus dapat bersikap adil kepada seluruh karyawannya. Sehingga dengan adanya keadilan yang baik, akan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Keadilan ini harus dapat diterapkan dengan baik kepada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan juga baik pula.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat merupakan langkah yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan adanya waskat pimpinan dapat mengawasi secara langsung bagaimana sikap, perilaku, moral dan prestasi kerja karyawanya. pimpinan harus selalu ada di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Hal ini tentu dapat merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman memiliki peran penting dalam kedisiplinan. pemberian sanksi hukuman yang berat bagi karyawan yang melanggar aturan dan kedisiplinan perusahaan akan memberikan efek jera sehingga karyawan akan merasa takut untuk dapat melanggar peraturan perusahaan, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Pimpinan harus bersikap tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang melanggar kedisiplinan perusahaan dengan cara memberikan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani dan memiliki sikap ketegasan akan ditakuti dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Dengan terciptanya *Human Relationship* ini dapat mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman. Sehingga dapat memotivasi kedisiplinan diperusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut berjalan dengan baik.

Selanjutnya, Sastrohadiwiryo Siswanto (2003:292) menjelaskan bahwa tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup

perusahaan sesuai dengan tujuan yang direncanakan organisasi. Sementara itu, tujuan khusus dari disiplin kerja yaitu adalah sebagai berikut:

1. Agar karyawan dapat mematuhi semua hukum dan kebijakan ketenagakerjaan dan peraturan yang berlaku diperusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta dapat mematuhi seluruh perintah yang diberikan oleh pimpinan dengan baik.
2. Karyawan dapat melakukan tugas dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang terbaik sesuai dengan bidang dan divisi nya masing-masing.
3. Karyawan dapat menjaga dan menggunakan baik sarana dan prasarana barang maupun jasa dengan sebaik-baiknya.
4. Para karyawan dapat bertindak sesuai dengan aturan-aturan yang ada diperusahaan.
5. Karyawan mampu mencapai kinerja yang tinggi sesuai dengan target perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dilakukan nya disiplin kerja adalah untuk memberikan pengarahan dan edukasi bagi para karyawan, dalam menciptkan aturan-aturan dan kebiasaan yang baik di lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan yang tentu akan berpengaruh terhadap produktivitas yang dihasilkan. Hal ini tentu akan dapat mendukung agar tercapainya tujuan dari perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Hal tersebut tentu dapat mendorong motivasi para karyawan untuk

lebih meningkatkan kedisiplinannya. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, biasanya mencontoh dari atasannya sehingga manajer dapat dikatakan efektif dalam kepemimpinannya apabila para bawahannya berdisiplin tinggi. Dalam mendorong dan menjaga kedisiplinan yang baik merupakan hal yang sulit dilakukan dikarenakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya. Selanjutnya, Edy Sutrisno (2014:54) mengatakan bahwa terdapat faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan diantaranya yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

   Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya harus sesuai dengan standar yang berlaku. Sehingga dengan adanya pemberian kompensasi tersebut karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dan mematuhi segala aturan-aturan yang berlaku diperusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

   Teladan pimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya teladan pimpinan ini karyawan dapat mencontoh sikap, perilaku, maupun perbuatan pimpinan yang baik diperusahaan. Contohnya seperti pimpinan selalu datang tepat waktu, bersikap jujur, dan adil.

3. Adanya aturan yang dapat di jadikan pegangan

   Pentingnya aturan yang dibuat dalam suatu perusahaan adalah untuk dapat dipatuhi dan ditaati oleh seluruh karyawan. dengan adanya aturan ini juga dapat menjadi pegangan dalam setiap menjalankan kegiatan perusahaan.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Seorang pemimpin harus bersikap tegas dan berani dalam setiap melakukan tindakan seperti berani menghukum karyawan yang melanggar aturan perusahaan dengan memberikan sanksi tegas sesuai kesalahan yang telah diperbuat. Sehingga, dengan adanya pemberian sanksi ini akan menimbulkan efek jera karyawan untuk dapat melakukan pelanggaran lagi.

5. Pengawasan dari pimpinan

   Pentingnya pengawasan yang dilakukan dalam suatu perusahaan adalah untuk dapat mengawasi setiap pekerjaan para karyawan agar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Perhatian kepada karyawan

   Setiap karyawan memiliki sifat dan perilaku yang berbeda-beda. kepuasan tidak hanya didapat dari pemberian kompensasi yang tinggi atau pekerjaan menantang tetapi butuh juga perhatian yang besar dari pimpinannya.

7. Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Adapun kebiasaan tersebut, diantaranya yaitu:

a. Saling menghormati, tegur sapa bila bertemu di lingkungan pekerjaan, bila perlu adanya motto yang ditetapkan.

b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu yang tepat.

c. Memberi kesempatan karyawan dengan ikut serta dalam setiap pertemuan-pertemuan termasuk pertemuan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

d. Selalu memberikan informasi apabila ingin meninggalkan tempat pekerjaan, sehingga pengawas mudah untuk mencari apabila karyawan tersebut sedang dibutuhkan.

2.1.2 Kecerdasan Emosional

Menurut Survey nasional menyebutkan bahwa pencapaian suatu kinerja tidak hanya ditentukan pada kecerdasan otak saja melainkan juga terletak pada kecerdasan emosional. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi tentu akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dikarenakan karyawan mampu mengelola dan mengendalikan emosi yang dimilikinya baik pada saat sedang marah maupun sedih sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas yang dihasilkan. Kecerdasan dapat digunakan sebagai istilah yang mengacu pada kemampuan untuk dapat mengenali, mengelola, dan mempengaruhi seseorang serta emosi orang lain (Njoroge & Yazdanifard, 2014). Oleh karena itu, kecerdasan emosional pada dasarnya dapat digambarkan sebagai hubungan antara perasaan dan juga berpikir. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mengendalikan, menahan emosi, memotivasi diri sendiri serta mampu untuk mengatur suasana hatinya sehingga memberikan dampak yang positif baik untuk orang lain maupun dirinya sendiri. Menurut Leonardo & Oh (2018) mengatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mengelola diri, memiliki semangat dan kegigihan serta kemampuan dalam memotivasi diri sendiri. Kecerdasan emosional sendiri lebih mengandalkan pada perasaan, karakter, dan naluri moral.

Menurut Goleman (Emotional Intelligence (EI), (2016) mengatakan bahwa kecerdasan emosional terdiri dari pengaturan diri, kesadaran diri, motivasi, empati, serta keterampilan sosial yang semuanya itu akan mempengaruhi tindakan seseorang dalam kehidupannya. Daniel Goleman menyimpulkan bahwa

“Pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari tingkat IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan dari tingkat kecerdasan emosi”. Ardiansyah & Sulistiyowati (2018) mendefinisikan kecerdasan emosional *(emotional intelligence)* merupakan kemampuan seseorang dalam mengatur emosinya secara terkendali, memahami makna emosi, serta menilai emosi. Sedangkan Prajuna et al (2017) kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memotivasi diri, dapat mengendalikan dorongan hati, tidak melebih-lebihkan kesenangan serta dapat mengatur suasan hatinya agar beban stres tidak menghalangi kemampuan dalam berpikir, berempati, dan berdoa.

Feyerherm & Rice (2002) mengemukakan bahwa terdapat tiga elemen kunci kecerdasan emosional diantaranya:

1. kemampuan untuk menilai dan mengekspresikan emosi
2. kemampuan mengatur emosi
3. kemampuan dalam menggunakan emosi untuk merencanakan berpikir kreatif, mengalihkan perhatian, dan memotivasi diri. Hess & Bacigalupo (2010) mengatakan bahwa kecerdasan emosional terbagi menjadi 5 wilayah utama yaitu Kesadaran diri *(Self Awarness)*, Pengendalian diri, Memotivasi diri, Empati, dan Keterampilan Sosial.

Dari uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mengendalikan emosi, serta dapat mengelola dan memanfaatkan emosi nya dengan baik sehingga akan memberikan dampak yang positif. Seperti jika seorang karyawan dapat mengendalikan dan mengontrol emosinya v5maka produktivitas yang dihasilkan tinggi. Sebagaimana

yang tercantum dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa untuk meningkatkan produktivitas karyawan ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh cara kerja dan imbalan yang memadai tetapi juga oleh faktor lain yaitu faktor sosial dan psikologis. Dalam penelitiannya Hawthorn menemukan kenyataan bahwa perasaan, emosi, dan sentiment para karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, seperti gaya kepemimpinan atasan, perhatian, sikap, dan dukungan manajemen.

Menurut Patricia Patton (2002:107) dalam bukunya perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia mengemukakan bahwa terdapat 8 (delapan) karakteristik kecerdasan emosi yang perlu dimiliki diantaranya yaitu:

1. Kesabaran

   Kesabaran merupakan hal yang penting dilakukan untuk mengetahui bagaimana karakteristik kecerdasan emosi yang kita miliki. Untuk dapat menjadi orang yang sabar, seseorang dapat mengukur batas toleransi yang dimiliki serta belajar dalam menentukan posisi, relaksasi, fokus dan tindakan yang dilakukan harus dapat terkontrol dengan baik.

2. Keefektivan

   Keefektivan melahirkan sikap-sikap penting seperti mampu, bersikap efektif, dan berdayahguna yang sangat perlu dalam menghadapi tantangan. Mampu berarti kemampuan seseorang untuk dapat bertemu dan berhadapan dengan orang lain. Bersikap efektif artinya mencakup antara kesabaran, ketekunan, bakat, dan optimis. Berdayahguna berarti berbuat nyata yang

terpuji dengan menunjukan sikap bertanggung jawab sehingga dapat membawa keberhasilan.

3. Pengendalian dorongan

   Merupakan keadaan dimana seseorang dapat mengendalikan dorongan yang ada dalam dirinya seperti mampu mengendalikan keadaan emosi yang tidak tentu seperti pada saat orang mengalami kesedihan, kegembiraan, dan kemarahan.

4. Paradigma

   Merupakan cara pandang seseorang dalam melihat diri mereka sendiri dan lingkungan yang akan mempengaruhinya dalam berpikir. dengan adanya paradigma seseorang dapat mengetahui cara mereka dalam memandang sesuatu yang akan berpengaruh terhadap tingkah laku yang ada pada dirinya.

5. Ketetapan hati

   Melibatkan pengendalian suatu kerangka pikir dan kebiasaan sehari-hari. Hal tersebut mencakup mengenai pengendalian diri seperti mampu mampu berpikir secara logis dan mampu dalam menahan emosi.

6. Pusat Jiwa

   Emosi dapat timbul pada setiap individu akibat mendapatkan rangsangan yang dapat mempengaruhi kondisi jiwa dan menimbulkan gejolak dari dalam diri. Sehinga apabila emosi itu dapat dikelola dengan baik tentu akan berdampak pada hal yang positif.

7. Tempramen

   Merupakan suatu perilaku dan karakteristik respon dalam memberikan tanggapan. Seseorang yang memiliki tempramen cenderung akan sulit dalam mengendalikan emosi yang ada pada dirinya.

8. Kelengkapan

   Meliputi kesiapan seseorang dalam mengontrol seluruh emosi yang dimilikinya baik itu amarah, kegembiraan, maupun kesedihan.

Selanjunya Prajuna et al (2017) mengatakan bahwa terdapat faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosi antara lain:

a. Faktor Internal

   Merupakan faktor yang ada dalam diri seseorang itu sendiri. Setiap orang pasti memiliki otak emosional yang berisi sitem saraf, yang berfungsi untuk mengatur emosi atau yang lebih dikenal dengan otak emosional.

b. Faktor Eksternal

   Merupakan faktor yang berasal dari luar yang dapat mempengaruhi perubahan sikap seseorang. Faktor ini bisa disebabkan dari individu maupun kelompok serta dapat berpengaruh juga dari faktor lingkungan sekitar.

Selanjuntya, Ratnasari (2019) mengemukakan bahwa kecerdasan emosionaal dapat diukur dari beberapa aspek diantaranya sebagai berikut:

a. Kesadaran diri

   merupakan kemampuan individu untuk dapat mengenali, mengetahui serta memahami perasaan yang ada didalam dirinya dan dapat menggunakannya

dalam mengambil sebuah keputusan bagi dirinya sendiri. Kesadaran diri juga mencakup kelebihan serta kelemahannya yang ada pada dirinya.

b. Pengendalian diri

kemampuan untuk mengelola dan mengendalikan emosi diri sendiri serta memiliki kepekaan terhadap hati nurani yang dapat digunakan dalam hubungan dan perilaku sehari-hari. Semakin baik pengendalian diri seseorang dalam mengelola atau mengontrol emosinya maka akan berpengaruh pula terhadap tindakan yang akan dilakukan.

c. Motivasi *(Motivation)*

merupakan dorongan atau perilaku seseorang dalam bertindak atau melakukan sesuatu.

d. Mengenali emosi orang lain *(Empathy)*

Merupakan kemampuan seseorang untuk dapat merasakan dan mengetahui perasaan orang lain, serta mampu memahami pendapat orang lain yang digunakan untuk dapat menyesuaikan diri dan membangun hubungan saling percaya.

e. Keterampilan Sosial

Merupakan kemampuan untuk membina hubungan antar individu dengan individu lainnya dengan memberikan respon baik pada saat seseorang sedang berbicara dengan kita dan menjaga sikap serta ucapan pada saat berhadapan dengan orang.

2.1.3 Produktivitas

Menurut Hasibuan (2007:94) Produktivitas adalah perbandingan yang mengacu pada rasio antara jumlah input yang diperoleh dan jumlah output, dimana output harus memiliki nilai tambah dan teknik kerja yang lebih baik. Sedangkan menurut Tohardi (2002) dalam bukunya Edy Sutrisno (2014:100) mengemukakan bahwa produktivitas merupakan suatu keadaan atau sikap dimana ingin mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melaksanakan pekerjaan lebih baik dari hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut Edy Sutrisno (2014:99) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Menurut Pertiwi (2017) produktivitas merupakan suatu hasil (produk) tertentu yang dihasilkan oleh seseorang atau suatu kelompok dalam waktu tertentu dalam proses kerja. Selanjutnya, menurut Rismayadi (2015) mengatakan bahwa produktivitas adalah keadaan pikiran yang selalu meyakini bahwa kualitas hidup saat ini harus lebih baik dari kemarin, dan kualitas hidup masa depan harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Agus Y (2017) produktivitas diartikan memiliki dua dimensi yaitu efektivitas dan efisiensi. Aspek yang pertama melibatkan realisasi kinerja maksimal. Dalam hal pencapaian tujuan berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Pada saat yang sama aspek kedua melibatkan upaya untuk membandingkan input dengan penggunan atau pelaksanaan dalam pekerjaan tersebut. Berdasarkan pemahaman para ahli diatas mengenai produktivitas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang dipergunakan. Efisiensi kerja

seorang karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan atas hasil yang diperoleh karyawan dalam waktu kerja yang tersedia selama proses produksi. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan tersebut.

Menurut Edy Sutrisno (2014:102) terdapat 11 faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan diantaranya yaitu:

1. Tingkat pendidikan

   tingkat pendidikan yang tinggi biasanya pekerja akan lebih mudah di motivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dalam menyelesaikan tugasnya akan lebih mudah untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Kemampuan bekerja

   Merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, dikarenakan ia tidak mengalami kesulitan sehingga akan lebih cepat dan tepat untuk dapat menyelesaikan tugasnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

3. Skill atau keterampilan

   Karyawan yang memiliki skill atau keterampilan dalam bekerja tentu akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan nya sehingga dapat meningkatkan produktivitas

4. Etika kerja

   Merupakan sikap seseorang dalam menjalankan tugasnya, dan sikap pimpinan yang baik dalam organisasi/ perusahaan itu maka karyawan/ pekerja akan termotivasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

5. Motivasi (dorongan)

   Motivasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena dengan adanya motivasi, karyawan dapat memiliki semangat bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti memotivasi diri sendiri maupun motivasi yang diberikan oleh pimpinan.

6. Jaminan kesehatan

   Merupakan salah satu cara dalam meningkatkan produktivitas, dikarenakan apabila karyawan mendapatkan jaminan kesehatan yang baik seperti melalui jaminan kesehatan asuransi sehingga apabila karyawan mengalami sakit maka semua biaya akan ditanggung oleh perusahaan. Dengan adanya jaminan kesehatan ini tentu karyawan akan merasa lebih nyaman dan aman dalam bekerja.

7. Lingkungan kerja yang nyaman

   Lingkungan kerja yang nyaman, ini merupakan salah satu faktor untuk dapat meningkatkan produktivitas, apabila hubungan industrial antara atasan dengan bawahan, antara atasan dengan atasan, dan antara karyawan dengan karyawan menunjukan adanya hubungan industrial yang baik selalu berkomunikasi dengan baik, dan didukung dari lingkungan kerja

yang bersifat fisik seperti mengenai penerangan ruangan, pendingin ruangan, serta kebersihan ruangan dan lain sebagainya.

8. Sarana dan prasarana pendukung produksi

   Dengan terepenuhinya sarana dan prasana pendukung produksi karyawan dapat bekerja secara nyaman.

9. Manajemen

   Dengan adanya manajemen dan komunikasi yang baik, pekerja akan termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu sebagai pimpinan harus bisa dapat memberikan teladan atau contoh yang baik kepada para karyawannya.

10. Disiplin kerja

    Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga dapat berpengaruh terhadap produktivitas yang dihasilkan.

11. Kompensasi, gaji, atau upah

    Dengan adanya pemberian kompensasi yang baik akan memberikan kesejahteraan bagi para karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, dengan adanya pemberian kompensasi akan dapat mendorong para karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Tetapi sebaliknya, apabila perusahaan tidak pernah memperhatikan pemberian kompensasi kepada para karyawan, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan setengah hati sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas. Adapun menurut Tuffin dan Cormik

dalam bukunya Edy Sutrisno (2014:103) mengatakan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi digolongkan menjadi dua golongan yaitu:

a. Faktor yang ada pada diri individu yaitu: usia, emosi, keadaan fisik individu, dan motivasi.
b. Faktor yang ada diluar individu yaitu: kondisi fisik seperti penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga. Apabila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia akan berkaitan dengan turunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai.

Selanjutnya, Menurut Akbar (2015) mengemukakan bahwa terdapat indikator dari produktivitas kerja yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tingkat absensi tinggi

   Tinggi rendahnya tingkat absensi dari karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas yang dihasilkan. Dengan adanya tingkat ketidakhadiran tersebut akan dapat menurunkan tingkat produktif para karyawan sehingga hasil produksinya rendah.

2. Tingkat perolehan hasil

   Telah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas merupakan kemampuan individu untuk dapat menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas kerja karyawan yang

menurun, otomatis hasil produksi barang atau jasa yang akan dihasilkan oleh target produksi tidak dapat tercapai.

3. Kualitas yang dihasilkan

   Perusahaan berusaha dalam memproduksi barang dengan tetap menjaga kualitas yang baik. Sebab, apabila barang yang dihasilkan tidak memiliki kualitas yang baik maka produktivitas perusahaan akan menurun.

4. Tingkat kesalahan

   Merupakan salah satu faktor penyebab rendahnya tingkat produktivitas karyawan dalam menghasilkan produk. Sebab, apabila karyawan memiliki tingkat kesalahan tinggi, maka produktivitas yang dihasilkan menurun.

5. Waktu yang dibutuhkan

   Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

2.2 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan sintesa mengenai suatu hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut. Selanjutnya, dianalisis sehingga dapat memperoleh sintesa mengenai hubungan antar variabel yang ingin diteliti.

2.2.1 Hubungan Antara Kedisiplinan (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Kedisiplinan merupakan sikap yang harus dimiliki setiap karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Tinggi rendahnya tingkat Kedisiplinan dari

karyawan yang ada dalam suatu perusahaan akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena karyawan yang tidak masuk kerja tidak akan produktif. Dengan demikian, hasil produksinya rendah. Akibatnya target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai. Sebaliknya, jika karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi maka produksi yang dihasilkan akan berpengaruh pada tingginya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan tersebut, sehingga memungkinkan target produksi yang telah ditetapkan tercapai.

2.2.2 Hubungan Antara Kecerdasan Emosional (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mengendalikan emosi, mengelola emosi, dan, dapat memanfaatkan emosi dengan baik sehingga memberikan dampak yang positif. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan dapat menghasilkan kinerja yang baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan oleh karyawan tersebut sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas yang dihasilkan.

2.2.3 Hubungan Kedisiplinan (X1) Dan Kecerdasan Emosional (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Seseorang yang memiliki tingkat Kedisiplinan yang tinggi dan kecerdasan emosional yang baik akan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan targetnya, dikarnakan karyawan merasa bertanggung jawab dan mampu dalam mengendalikan serta mengelola emosi yang dimiliki nya sehingga berdampak pada produktivitas yang dihasilkan sehingga semakin tinggi tingkat kedisiplinan

dan kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan maka akan berpengaruh terhadap produktivitasnya.

2.3 Landasan Empiris

Penelitian terdahulu dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini. Berikut pada tabel 2.1 akan dijelaskan mengenai penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Trihudiyatmanto (2017)	Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Krayawan (Studi Empiris Pada Industri Karoseri "Sakera" Magelang	*Analisis Regresi Linier Berganda*	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa Motivasi dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama *(simultan)* berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti bahwa F hitung 26,187 lebih besar dan nilai F table 2,815 dan signifikan pada 0,000.
2.	(Agustini & Dewi, 2019)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan	*Analisis Regresi Linier Berganda*	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa: 1.Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan hasil (Sig t, 0,004<0,05) serta koefisien beta sebesar 0,152. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan hasil (Sig t, 0,009<0,05) serta koefisien beta sebesar 0,243. 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

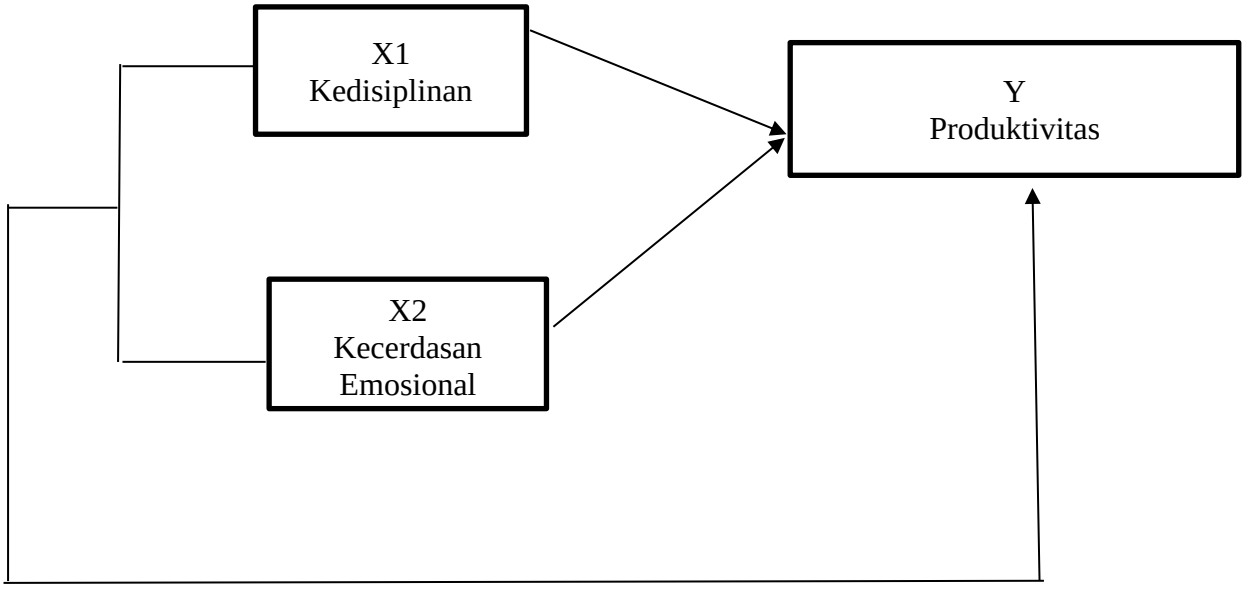
				karyawan dengan hasil (Sig t, 0,001 <0,05) serta koefisien beta sebesar 0,261 yang menunjukan bahwa motivasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3.	Septiani Hana (2018)	Pengaruh Kecerdasa Emosional, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung	*Analisis Regresi Linier Berganda*	Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signfikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.
4.	(Dotulong & Assagaf, 2015)	Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	*Analisis Regresi Linier Berganda*	Hasil penelitian menunjukan bahwa: 1.Disiplin secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. 2.Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. 3.Semangat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. 4.Disiplin, Motivasi, dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signfikan terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

5.	(Kanali, 2017)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembngan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una	*Analisis Regresi Linier Berganda*	1.Kecerdassan Emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai t_{hitung} 1,523>t_{tabel} 0,137 pada sig 0,000. 2.Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas dengan nilai 1,445>t_{tabel} 0,158 pada sig 0,162. 3.Komitmen berpengaruh signifikan terhadap nilai produktivitas 4,518>t_{tabel} 0,677 pada sig 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan, lingkungan kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.
6.	(Nainggolan & Intira, 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Kecerdasan Emosi, dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Borneo Citra Persada Mandiri di Balikpapan	*Analisis Regresi Linier Berganda*	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan budaya organisasi,pengembangan kecerdasan emosi, dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Borneo Citra Persada Mandiri di Balikpapan.
7.	(Agus Y, 2017)	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Karyawan PT. BTPN Syariah Cabang Area Cirebon Timur.	*-Analisis Deskriptif* *-Analisis Regresi Sederhana*	Hasil penelitian menunjukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan yang dibuktikan dengan tingkat Kecerdasan Emosional karyawan PT. BTPN

				Syariah Cabang Area Cirebon Timur sebesar 48,57% yang berada pada kategori tinggi dan produktivitas karyawan berada pada kategori tinggi sebesar 28,57%
8.	(Kahtani, 2013)	Employee Emotional Intelligence and Employee Performance in the Higher Education Institutions in Saudi Arabia: A Proposed Theoretical Framework	*Analaiss Regresi linier*	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa kecerdasan emosional karyawan memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan prestasi kerja (r= 0,54, p <0,01), kinerja tugas (r=0,45, p<0,01) dan kinerja kontekstual (r= 0,48, p<0,01). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai di Insititusi Pendidikan Arab Saudi.
9.	(Hess & Bacigalupo, 2010)	The Emotionally Intelligent Leader, The Dynamics of Knowladge -Based Organizational Development		Hasil dari penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Karakteristik yang sering dikaitkan dengan kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.
10.	(Eliphas R. et al., 2017)	The influence performance appraisal practices on employee productivity: A case of Muheza District, Tanzania	*-Deskriptif Inferensial*	Studi tersebut menyoroti fakta bahwa pengakuan dan umpan balik penting bagi kinerja karyawan.dan mempengaruhi produktivitas karyawan dalam organisasi. Namun, pelatihan pengembangan dan promosi tidak

				berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. sehingga sangat penting bahwa produktivitas karyawan dapat dicapai melalui umpan balik dan pengakuan langsung melalui penghargaan yang nyata.

2.4 Kerangka Pemikiran



Tabel 3.1 Kerangka Penelitian

Ada tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas Kedisiplinan (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) dan variabel terikat adalah produktivitas karyawan (Y). Kerangka teori diatas menggambarkan: secara parsial Kedisiplinan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dan kecerdasan emosional dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Secara simultan Kedisiplinan dan Kecerdasan Emosional mempengaruhi Produktivitas karyawan.

2.5 Hipotesis Penelitian

Dengan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, penulis menemukan hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah: DIDUGA

H_1: Bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di CV. Prima Rasa Utama

H_2: Bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di CV. Prima Rasa Utama

H_3: Bahwa kedisiplinan dan kecerdasan emosional berpengaruh positif secara Bersama-sama terhadap produktivitas karyawan di CV. Prima Rasa Utama.