

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). (Tryono, 2012)

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sering dibatasi dengan tenaga, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. (Edy Sutrisno, 2016)

Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. (Tohardi dalam Edy Sutrisno, 2016)

Produktivitas lebih dari sekedar ilmu, teknologi dan teknik-teknik manajemen produktivitas mengandung pola filosofi dan sikap mental yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik (Mangkunegara, 2011).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Produktivitas kerja dimaknai sebagai sebuah kondisi untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk, baik diukur secara individual, kelompok, maupun organisasi. Produktivitas ditentukan oleh dukungan semua sumberdaya organisasi, yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk memperoleh hasil yang memuaskan, baik secara kualitas maupun kuantitas.

### 2.1.1 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut **Tiffin dan Cormick dalam Sutrisno (2011)**, faktor yang mempengaruhi produktivitas dikelompokkan menjadi duasebagai berikut :

- a. Faktor internal yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
- b. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Menurut **Yuniarsih dan Suwatno (2013)**, faktor yang mempengaruhi produktivitas dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- a. Faktor internal

Faktor internal individu seperti komitmen, loyalitas, minat, motivasi, etos kerja, disiplin, keterampilan, kemampuan, kepribadian (*personality*). Faktor internal organisasi yaitu visi, misi, dan tujuan, sistem dan praktik manajemen, sumber daya (kuantitas dan kualitas),

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepemimpinan, komunikasi, kebijakan organisasi, struktur dan desain perusahaan, budaya kerja, K3.

- b. Faktor eksternal yaitu kultur lingkungan, kebijakan pemerintah, pengaruh politis, dampak globalisasi, umpan balik masyarakat, kemitraan.

### 2.1.2 Indikator Produktivitas kerja

Menurut **Edy Sutrisno (2016)**, Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator yaitu:

- a. Kemampuan untuk melaksanakan tugas.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja, usaha untuk lebih baik dari hari kemaren.
- d. Pengembangan diri, untuk meningkatkan kemampuan kerja.
- e. Mutu, berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.
- f. 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.

### 2.1.3 Ukuran- Ukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas dapat diukur dengan standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan sikap

perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel juga ukurannya digunakan sangat bervariasi.

Ada beberapa ukuran dari produktivitas antara lain : Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu penyelesaian tugas, kehadiran, dan kerja sama dengan yang lain. Menurut **Mangkunegara (2010)** Mengemukakan beberapa faktor ukuran produktivitas kerja, antara lain :

1. Kualitas Kerja, seperti ketetapan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan
2. Kuantitas Kerja, mengikuti intruksi, insiatif, kehati-hatian, dan kerajinan.
3. Sikap, yaitu : Sikap terhadap perusahaan dan pimpinan, sikap terhadap karyawan lain, sikap terhadap pekerjaan, sikap kerja sama.

Sedangkan menurut **Sulistryarini, (2006)** ada beberapa ukuran dari produktivitas antara lain : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu penyelesaian tugas, kehadiran, dan kerja sama dengan yang lain.

#### 2.1.4 Upaya Peningkatan Produktivitas

Menurut Siagian (**dalam Edy Sutrisno, 2016**), menyatakan masalah produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal ini perlu adanya upaya peningkatan produktivitas kerja adalah :

##### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### a. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

#### b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat.

#### c. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsure yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekerjaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

## 2.2 Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Dalam studi MSDM Organisasional sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting. Sebaik apapun visi, misi dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari organisasinya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Soekidjan (2009)** komitmen organisasi adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan. Prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi daripada kepentingan pribadi.

Menurut **Meyer dan Allen (1991) dalam Soekidjan (2009)**, komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat dari individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Menurut **Yiing dan Ahmad (2008)**, ketika karyawan tidak puas terhadap pekerjaan, pegawai kurang berkomitmen dan akan mencari peluang-peluang lain untuk berhenti, jika peluang itu tidak ada, mungkin pekerja secara emosional dan mental mundur dari organisasi. dengan demikian, komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah sikap yang penting dalam menilai niat pegawai untuk berhenti dan kontribusi secara keseluruhan pegawai untuk organisasi. Menurut **Qureshi (2011)**, keamanan kerja adalah salah satu faktor penentu dari komitmen organisasi, pegawai merasa aman dengan pekerjaannya.

Komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan (**Khaerul Umam 2010**).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. **(Donni Juni Priansa, 2016).**

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah personal, situasional dan posisi, personal mempunyai ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah menentukan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan dengan tingkat komitmen yang rendah akan memunculkan masalah pelanggaran aturan seperti absensi hingga pemecatan kemudian kemunduran diri. **(Muchlas, 2008)**

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan, komitmen organisasi adalah loyalitas dan perilaku dari individu yang didasari dengan kemauan yang kuat yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas tercermin melalui kesediaan dan kemauan karyawan untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya kuat untuk bertahan dalam organisasi.

### 2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi karyawan tidak terjadi begitu saja, namun melalui proses yang cukup panjang dan bertahap, juga dipengaruhi oleh sejumlah faktor menurut McShane dan Glinow **(dalam Donni Juni Priansa 2016)**, yaitu:

#### 1. Keadilan dan Kepuasan Kerja

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasional

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan sulit untuk dicapai jika karyawan menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan diperoleh organisasi dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.

#### 2. Keamanan Kerja

Pegawai membutuhkan hubungankerja yang paling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan maupun manajer organisasi.

#### 3. Pemahaman Organisasi

Merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini menguatkan ketika karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.

#### 4. Keterlibatan Karyawan

Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi. Melalui partisipasi tersebut maka karyawan mulai melihat organisasi sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan karyawan juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan berarti organisasi mempercayai karyawannya.

#### 5. Kepercayaan Karyawan

Berarti keyakinan karyawan terhadap organisasi. Kepercayaan karyawan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Untuk



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memperoleh kepercayaan, maka diantara kedua belah pihak harus saling mempercayai.

### 2.2.2 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut **Donni Juni Priansa (2016)** indikator-indikator perilaku komitmen yang dapat dilihat dari karyawan:

#### 1. Komitmen Afektif (*Continuance Commitment*)

Individu dengan komitmen afektif (*continuance commitmen*) yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut dengan pertimbangan bahwa ia keluar, maka ia akan menghadapi risiko kerugian jika meninggalkan organisasi. Kunci komitmen afektif adalah *want to*. Komitmen afektif merupakan ide atau pemikiran pegawai tentang kerugian yang mungkin dihadapi jika mereka keluar dari perusahaan.

Komitmen afektif didefinisi sebagai suatu proses sikap, dimana karyawan merasa memiliki hubungan atau keterkaitan dengan organisasi karena adanya kesamaan nilai dan tujuan. Komitemen afektif merupakan tingkat loyalitas pegawai terhadap organisasi. Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan lebih bertahan dalam organisasi dibandingkan yang rendah. Karyawan yang memiliki *continuance commitment* yang tinggi tetap tinggal karena mereka menginginkan dan memerlukannya. Jadi, seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi sehingga

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bertingkah laku baik, memberikan kontribusi dalam pekerjaan dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi.

Komitmen yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi yang berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan *affective commitment* yang lebih rendah. Berdasarkan hasil penelitian dalam hal *role-job performance*, atau hasil pekerjaan yang dilakukan individu dengan *affective commitment* akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang komitmennya lebih rendah.

## 2. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Individu dengan *Normative Commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi, berisi keyakinan karyawan akan tanggung jawabnya karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas terhadap organisasi. Karyawan merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan didalam organisasi (*ought to*). Komitmen normatif merupakan kewajiban yang dirasakan oleh karyawan, bahwa idealnya ia tidak berpindah pekerjaan ke perusahaan lain.

Allen & Meyer menyatakan bahwa komitmen normatif merupakan keyakinan karyawan tentang tanggung jawab yang dimilikinya terhadap organisasi. Jika organisasi menanamkan kepercayaan pada karyawan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bahwa organisasi mengharapkan loyalitas karyawan maka karyawan juga akan menunjukkan komitmen normatif yang tinggi. Karyawan tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

### 3. Komitmen Kontinue (*continuance comitment*)

Komitmen kontinue (*continuance comitment*) merupakan komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*). **Allen & Meyer** menyatakan bahwa komitmen kontinue merupakan komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetapkan pada organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

Komitmen kontinue yang tinggi akan menyebabkan pegawai bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam diri pegawai bahwa ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi. Maka karyawan tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi. Jika individu tetap bertahan dalam organisasi, maka tahap selanjutnya individu dapat merasakan putus asa dan frustrasi yang dapat menyebabkan kinerja yang dihasilkannya buruk. Karyawan yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

komitmen kontinue yang tinggi akan lebih bertahan dalam organisasi dibandingkan dengan komitmen kontinue yang rendah.

### 2.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan cerminan sejauh mana besarnya rasa tanggung jawab dan pengabdian seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris “*discipline*” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya.

Menurut (Sinungan, 2010) menyatakan disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno, 2016), mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan metaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya.

Selanjutnya menurut Nurmansyah (2011), disiplin adalah tindakan manajemen yang melaksanakan agar sikap dan prilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan dan standar organisasi, dengan perkataan lain disiplin dapat didefenisikan sebagai suatu sikap prilaku perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan instansi baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja suatu instansi biasanya disebabkan berbagai faktor. Menurut Hasibuan (2012), ada tiga faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, seperti:



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kepemimpinan yang harus mempunyai kedisiplinan yang baik,
2. Kepuasan kerja karyawan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan kerja diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan akan menjadi baik
3. Pengawasan, yang artinya merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

Karyawan melakukan pekerjaan tanpa disiplin akan berpengaruh negatif pada perusahaan, seperti :

1. Tidak tercapainya target pekerjaan yang sudah ditetapkan.
2. Terjadinya pemborosan dalam pemakaian material.
3. Terjadinya kerusakan peralatan kerja milik perusahaan.
4. Tingginya tingkat kecelakaan kerja.
5. Kurangnya rasa hormat antara karyawan dengan pimpinan.
6. Tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
7. Menurunnya kualitas pekerjaan.
8. Menurunnya produktivitas kerja.
9. Menurunnya moral kerja.

Disiplin kerja adalah kesadaran diri melaksanakan pekerjaan, bekerja sesuai dengan tuntutan tugas, mematuhi peraturan. Ketaatan merupakan perilaku seseorang yang bersedia dan mempunyai kesadaran untuk mematuhi segala peraturan dan tata tertib serta norma-norma yang berlaku di sekitarnya.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sementara itu kesediaan menunjukkan perilaku dan perbuatan seseorang dengan tanpa paksaan mengindahkan dan mengikuti peraturan dan norma yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan kesadaran menunjukkan adanya sikap pengendalian diri yang ditandai dengan adanya mental dan moral kerja yang baik. **(Hasibuan, 2012)**

Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Kesediaan mematuhi secara sadar artinya tidak ada unsur paksaan dikalangan orang-orang untuk mentaati segala peraturan organisasi. Disiplin dalam hal ini dianggap sebagai suatu pra syarat untuk berlangsungnya seluruh aktivitas dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. **(Viethzal Rivai, 2009)**

Pendapat Hasibuan dan Rivai sama-sama menjelaskan pengertian disiplin menyangkut tentang kersediannya seorang karyawan untuk menaati peraturan yang diberlakukan dalam organisasi. jadi disiplin yang diberlakukan organisasi ditunjukkan kepada semua karyawan untuk mengubah perilaku dari karyawan agar meningkatkan bersedia menaati peraturan yang berlaku, agar karyawan yang mentaati peraturan yang berlaku diorganisasi dapat melancarkan aktifitas yang berlangsung untuk menunjang atau mewujudkan tujuan organisasi.

### 2.3.1 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut **Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno, 2016)** faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan itu sendiri yang dapat

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan, sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan yang pasti akan dijadikan sebagai pegangan.
4. Keberanian atau ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan.
5. Ada tidaknya pengawasan daripimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

#### 2.3.2 Indikator-Indikator Kedisiplinan

Menurut **Hasibuan (2013)** pada dasarnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, di antaranya :

##### 1. Tujuan dan kemampuan

Ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

##### 2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Pimpinan harus memberi contoh karena dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan karyawan akan baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Balas jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan pada karyawan. Karena dengan balas jasa yang cukup akan memberikan kepuasan karyawan, sehingga apabila kepuasannya tercapai, maka akan terwujud dalam perusahaan.

### 4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena sifat manusia selalu merasa dirinya penting dan minta diberlakukan sama dengan manusia yang lain.

### 5. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat ini adalah tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

### 6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat, maka karyawan akan



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semakin takut melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringannya sanksi karyawan dapat mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar agar bisa menjadi alat motivasi, sehingga dapat memelihara kedisiplinan karyawan.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

#### 8. Hubungan kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Di mana hubungan vertikal di sini antara karyawan dengan pimpinan, dan hubungan horizontal yang artinya hubungan antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan sendiri, yang diperlihatkan dengan cara mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin merupakan suatu bagian penting dalam perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bahwa produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila di antara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

### 2.3.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin menurut **Mangkunegara (2007)** yaitu :

#### 1. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu menemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

#### 2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan dengan cara memberi hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggaran.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggaran maupun kepada pegawai lainnya.
- d. Peningkatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e. Pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

#### 3. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi :

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman merupakan pembetulan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perbuatan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap peraturannya.

### 2.3.4 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Handoko (**dalam Nuraini, 2013**), Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional, ada tiga kegiatan disiplin, yaitu:

#### 1. Disiplin Preventif

Suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan. Dengan cara preventif karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi, pimpinan perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif, begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

#### 2. Disiplin Korektif

Yaitu suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan tujuan memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

#### 3. Disiplin Progresif

Berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki kesalahannya.

Kedisipinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.4 Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Menurut Perspektif Islam

### A. Produktivitas Kerja dalam Perspektif Islam

Pandangan Islam tentang pekerjaan perlu kiranya diperjelas dengan usaha sedalam-dalamnya. Sabda Nabi SAW yang amat terkenal bahwa nilai-nilai suatu bentuk kerja tergantung pada niat pelakunya. Dalam sebuah hadist diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim, Rasulullah bersabda bahwa “sesungguhnya (nilai) pekerjaan itu tergantung pada apa yang diniatkan”.(HR. Bukhari dan Muslim).

Tinggi rendahnya nilai kerja itu diperoleh seseorang tergantung dari tinggi rendahnya niat. Niat juga merupakan dorongan batin bagi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Nilai suatu pekerjaan tergantung kepada niat pelakunya yang tergambar pada firman Allah SWT agar kita tidak membatalkan sedekah (amal kebajikan) dan menyebut-nyebutnya sehingga mengakibatkan penerima merasa tersakiti hatinya. Allah SWT berfirman dalam surat At-taubah ayat 105 yaitu :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanlah.” Bekerjalah kamu! maka Allah dan RasulNya, dan orang-orang yang beriman akan menyaksikan hasil pekerjaanmu itu. Dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diberitahukanNya kepadamu apa-apa yang telah kamu kerjakan”.

Dalam Pandangan islam, sifat produktivitas ini terbagi menjadi 3 yaitu, Produktivitas terhadap terhadap Allah, Produktivitas terhadap diri sendiri dan Produktivitas terhadap sesama manusia. Namun harus seimbang antara dunia dan akhirat. Allah berfirman dalam Q.S.Al-Qashash (28 :77) :

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتَنَّاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ  
 كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ  
 الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (Kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan dari ( kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada yang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Pada ayat ini Allah swt menerangkan menggunakan segala pemberian Allah dalam tunduk dan patuh kepada-Nya, mendekatkan diri kepada-Nya serta mendapatkan pahala diakhirat. Boleh mencari kesenangan dunia asalkan tidak bertentangan dengan syariat Allah. Perintah berbuat baik kepada orang lain. Larangan berbuat kerusakan dipermukaan bumi.

**B. Komitmen Organisasi Menurut Perspektif Islam**

Islam juga memerintahkan umatnya untuk konsisten terhadap peraturan Allah yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Huud ayat 112:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

فَأَسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ

بَصِيرٌ

Artinya : “Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya dia maha melihat apa yang kamu kerjakan”.

Selain itu ada penjelasan isi Al-Qur’an yang lain menyatakan bahwa orang yang dapat menjaga ketaatan dan amanat dari orang banyak berarti sudah bisa bertanggung jawab atas tugas pokoknya. Komitmen menurut Islam adalah keyakinan yang kuat untuk tetap berusaha dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong adanya konsistensi pada diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala risiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriyah maupun batiniyah. Allah telah berfirman dalam surat Fushshilat ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya : “Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan:”Tuhan kami ialah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): ”janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu”.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari ayat di atas dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri karyawan maka hal ini akan mendorong karyawan untuk tetap konsisten secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan pihak perusahaan sampai tujuan bersama dapat tercapai. Tempat yang paling baik untuk janji Allah kepada makhluknya, maka janganlah manusia meragukan janji tersebut.

### C. Disiplin Kerja Menurut Perspektif Islam

Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Hal ini erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin.

Menurut pendapat dari **Aslati (2013)** Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, termasuk di dalamnya aspek perubahan. Dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An Nisa ayat 59:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَ الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِن تَنَزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ  
 الْاٰخِرِ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 2.1. Defenisi Penelitian Terdahulu**

No	Nama / Tahun	Judul	Publis	Variabel	Hasil Penelitian
1	Iis Puspika Dewi, Nur Aeni (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rutan Klas 1 Di Bandar Lampung	Jurnal Organisasi dan Manajemen Vol.2 No: 2 (85-95) Oktober 2016	Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rutan Klas 1 Di Bandar Lampung
2	Okto Abrivianto P, Bambang Swasto (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang)	Jurnal Adminis trasi Bisnis Vol.7 No 2 Januari 2014	Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja	Hasil penelitian adanya pengaruh signifikan dari motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di perusahaan arthawena sakti gemilang malang.
3	Ifa Susilowati	Pengaruh Motivasi Kerja,	Jurnal Dinamika	Motivasi Kerja,	Terdapat pengaruh positif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama / Tahun	Judul	Publis	Variabel	Hasil Penelitian
	(2012)	Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Patra Jasa Semarang	Manajemen Vol 1 No 5 (52-65) 2012	Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan	signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Patra Jasa Semarang.
4	Nur Hamzah (2015)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Primatama Mulya Jaya (PMJ) Kabupaten Pasaman Barat.	e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Vol 3, No 2 Mei 2015 (199-206)	Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan seluruh variabel independen dengan variabel dependen. Pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. PMJ. Setiap variable berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan, variable yang paling berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. PMJ adalah variable motivasi.
5	Untung Widodo (2009)	Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen Orgtanisasi dan	Fokus Ekonomi, Vol.4 No:2 Desember 2009 (24-	Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen Organisasi,	Hasil diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan positif

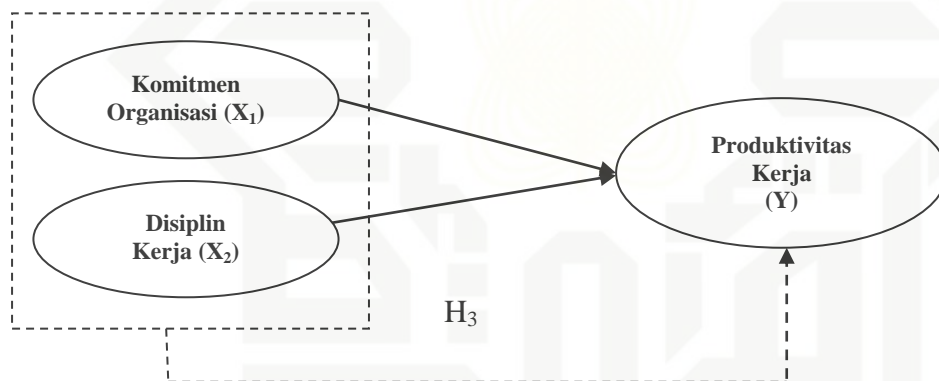
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama / Tahun	Judul	Publis	Variabel	Hasil Penelitian
		Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas (Studi Kasus pada Tenaga Penjualan PT. Nyonya Menceer Semarang)	39)	Kepuasan Kerja dan Produktivitas	antaravariabel kepercayaan pada atasan, komitmen organisasi, kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

### 2.7 Kerangka Pemikiran

Variabel adalah objek penelitian atau sesuatu yang menjadi titik perhatian, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini, yaitu:



**Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Produktivitas (Y) (Tjuju Yuniarsih & Suswanto, 2013)**

### 2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang merupakan dugaan sementara mengenai apa saja yang akan kita amati dalam usaha untuk memahaminya. Berdasarkan perumusan masalah serta mempelajari data-data yang ada maka penulis membuat suatu hipotesis yaitu :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H1: Diduga bahwa Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Tirta Emas Kemasindo (Jesselyn) Pekanbaru.

H2: Diduga bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Tirta Emas Kemasindo (Jesselyn) Pekanbaru .

H3: Diduga bahwa Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja secara Simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Tirta Emas Kemasindo (Jesselyn) Pekanbaru.

## 2.9 Variabel Penelitian

Adapun variabel dari penelitian ini adalah :

a. Variabel Independent (X) adalah:

Komitmen Organisasi (X1)

Disiplin Kerja (X2)

b. Variabel Dependent (Y) adalah :

Produktivitas Kerja

**Tabel 2.2 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

No	Definisi	Indikator	Skala
1	<b>Produktivitas (Y)</b> Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sering dibatasi dengan tenaga, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. <b>(Edy Sutrisno, 2016).</b>	1. Kemampuan, untuk melaksanakan tugas 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja, usaha untuk lebih baik dari hari kemarin 4. Pengembangan diri, untuk meningkatkan kemampuan kerja 5. Mutu, hasil pekerjaan yang	Likert



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Definisi	Indikator	Skala
		menunjukkan kualitas kerja 6. Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan <b>(Edy Sutrisno, 2016).</b>	
2	<b>Komitmen Organisasi (X1)</b> Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. <b>(Donni Juni Priansa, 2016).</b>	1. Komitmen Afektif, merupakan tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi 2. Komitmen Normatif, merupakan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi 3. Komitmen Kontinue, suatu pemenuhan kebutuhan untuk bertahan <b>(Donni Juni Priansa, 2016)</b>	Likert
3	<b>Disiplin Kerja (X2)</b> Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan metaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya. Singodimedjo <b>(dalam Edy Sutrisno, 2016).</b>	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat (pengawasan melekat) 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan <b>(Hasibuan, 2013)</b>	Likert