

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Peraturan Perusahaan**

##### **2.1.1. Pengertian Peraturan Perusahaan**

Menurut Winarti dan Syahrizal (2012: 180) mengemukakan bahwa, peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Perusahaan yang memperkerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Menurut Winarti dan Syahrizal (2012: 181) Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari perusahaan yang bersangkutan. Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) peraturan perusahaan yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Sebuah peraturan perusahaan dikatakan sah dan mengikat suatu perusahaan berikut karyawannya apabila telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.

Menurut Syahrizal (2013: 79) ketentuan mengenai peraturan perusahaan di atur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bagian ke-enam pasal 108 sampai dengan pasal 115 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dan KEP. 48/MEN/IV/2004 pasal 2-11. Masa berlakunya peraturan perusahaan paling lama 2 (Dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya

(Pasal 111 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha
- b. Hak dan kewajiban pekerja/buruh
- c. Syarat kerja
- d. Tata tertib perusahaan
- e. Jangka waktu berlakunya perusahaan

### **2.1.2. Tujuan Peraturan Perusahaan**

Menurut Dewi (2012:1) Tujuan peraturan perusahaan adalah untuk menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja, serta antara kewenangan dan kewajiban pengusaha, memberikan pedoman bagi pengusaha dan pekerja untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, aman dan dinamis antara pekerja dan pengusaha, dalam usaha bersama memajukan dan menjamin kelangsungan perusahaan, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

### **2.1.3. Prosedur Jam Kerja Karyawan**

Menurut Winarti dan Syahrizal (2012: 182) prosedur jam kerja bagi karyawan meliputi:

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja meliputi:
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
    - c. Ketentuan waktu kerja tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
    - d. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur dengan keputusan menteri.
2. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat. Syaratnya yaitu ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan dan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.
4. Ketentuan waktu kerja lembur tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
5. Mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dengan keputusan menteri.
6. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh meliputi:
  - a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
  - b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dan 1 (satu) minggu.

7. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
8. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.
9. Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
10. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur.

## **2.2. Produktivitas Kerja Karyawan**

### **2.2.1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan**

Filsafat mengenai produktivitas kerja karyawan sudah ada sejak awal peradaban manusia mengingat makna produktivitas adalah keinginan (*The Will*) dan upaya (*The Effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang menurut Aigner dalam Sutrisno (2016:100).

Menurut Paul Mali dalam Sedarmayanti (2009:57) menyatakan bahwa:

produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Oleh karena itu sering disebut sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam suatu waktu tertentu.

Sedangkan Formulasi National Productivity Board (NPB) Singapore dalam Sedarmayanti (2009:56) mengatakan bahwa, “produktivitas adalah sikap mental (*Attitude Of Mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan”.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2016:100) menjelaskan bahwa, produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Dan jika diartikan secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif.

### **2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja**

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan pada suatu perusahaan, ada fakto-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak juga faktor yang berpengaruh, baik yang berhubungan dengan sumber daya manusia maupun yang berhubungan dengan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut yaitu sebagai berikut:

1. Keadaan Lingkungan Ekonomi: seperti perdagangan dunia, tingkat suku bunga, nilai tukar uang, harga sumber daya, dan sebagainya.
2. Keadaan Pasar: Keadaan pasar apakah sedang naik atau turun, harga, mutu, kemampuan distribusi, dan tingkat kompetisi.

3. Tingkat Perubahan Lingkungan: Perkembangan teknologi, sosial, dan ekonomi.
4. Keadaan Organisasi: Budaya, struktur, besarnya dan kecocokan organisasi.
5. Keadaan SDM: Sikap, gaya, komitmen, dan sistem nilai yang dianut orang-orang yang ada dalam organisasi itu.
6. Sistem Penghargaan: Dalam aspek finansial, psikologi, dan keadilan.
7. Keadaan Informasi: Relevansi, kesederhanaan, kredibilitas, dampak dan ketepatan waktunya.
8. Keadaan Teknologi yang digunakan: Perancangannya, fasilitasnya, metode, sistem, dan tekniknya.

### **2.2.3. Indikator Produktivitas Kerja**

Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Menurut Sutrisno (2016:104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan

Karyawan perlu memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan tersebut bergantung pada keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Maka ini akan membantu mereka dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan tujuan dari suatu pekerjaan yang dapat dirasakan baik oleh karyawan maupun yang merasakan hasilnya.

### 3. Semangat kerja

Semangat kerja adalah usaha untuk lebih baik dari apa yang dikerjakan sebelumnya. Indikator ini dapat dilihat secara langsung dari etos kerja dan hasil yang dicapai setiap harinya dan dapat dibandingkan dari hari ke hari

### 4. Pengembangan diri

Pengembangan diri sangat penting untuk meningkatkan kemampuan kerja seorang karyawan. Untuk mengembangkan diri karyawan dapat dilihat dari tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Karena akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

### 5. Efisien

Ini merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## **2.3. Konsep Dasar Operasional dan Perhitungan**

### **2.3.1. Kisi-Kisi Operasional Variabel**

#### a. Pengertian variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2016:38) menyatakan bahwa, “variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari”. Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka dimensi yang terkait yaitu:

### 1. *Independent Variable (X)*

Variabel ini sering disebut variabel bebas. Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *dependent variable* (terikat). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan peraturan kerja sebagai *independent variable (X)*.

Berikut ini adalah operasionalisasi konsep *independent variable (X)* atau peraturan perusahaan.

**Tabel II.1**

**Operasionalisasi Konsep Peraturan Perusahaan**

| Variabel  | Dimensi                | Indikator  | Item  |
|---|------------------------|--|-------|
| Peraturan Perusahaan<br>( <i>Independent Variable</i> ) | Ketentuan Waktu Kerja  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Setiap perusahaan wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja</li> <li>• Perusahaan yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat</li> </ul>  | 1,2   |
|   | Ketentuan Kerja Lembur | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengusaha yang memperkerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur</li> <li>• Ketentuan waktu kerja lembur tidak berlaku bagi sektor usaha dan pekerjaan tertentu</li> <li>• Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja</li> </ul> | 3,4,5 |

|  |                                    |  |       |
|--|------------------------------------|--|-------|
|  |                                    | lembur diatur dengan keputusan menteri   |       |
|  | Ketentuan waktu istirahat dan cuti | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh</li> <li>• Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya</li> <li>• Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja</li> </ul> | 6,7,8 |
|  | Kerja pada hari libur              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi</li> <li>• Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur</li> </ul>   | 9,10  |

Sumber: Winarti dan Syahrizal (2012: 182)

### 1. *Dependent Variable (Y)*

Variabel ini sering disebut sebagai variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini peneliti menggunakan produktivitas kerja karyawan sebagai *dependent variable (Y)*.

Berikut ini adalah operasionalisasi konsep *dependent variable (Y)* atau produktivitas kerja.

**Tabel II.2**

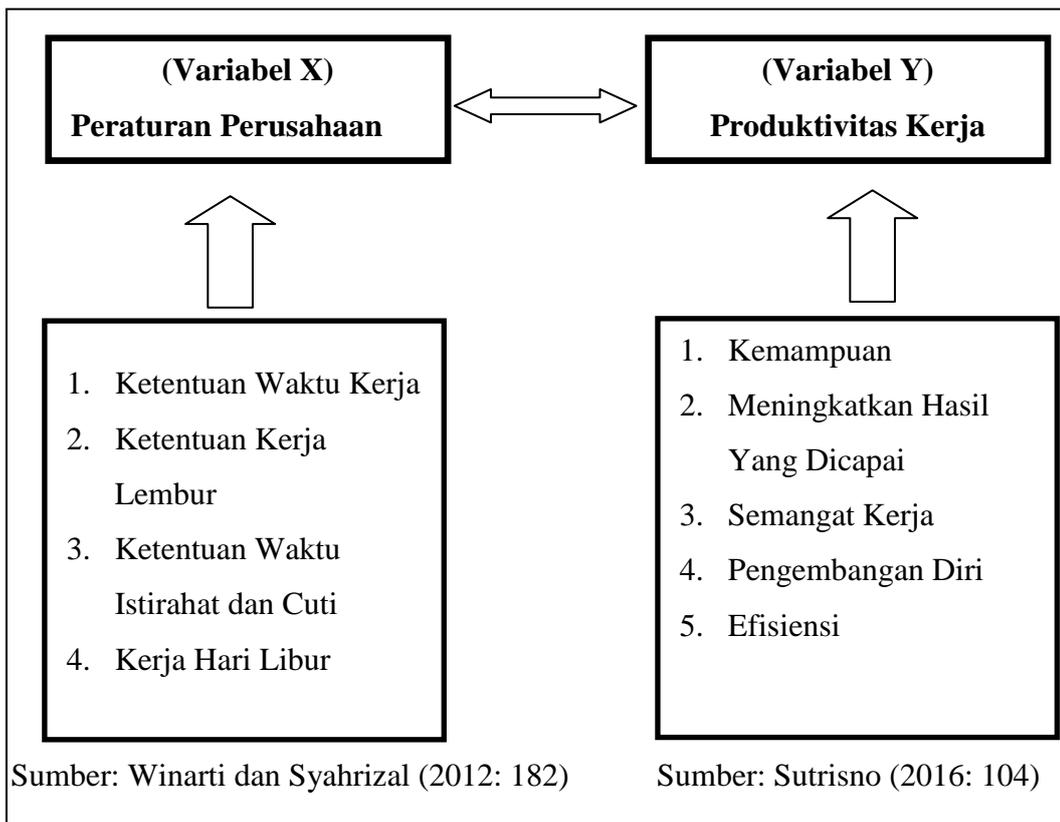
#### **Operasionalisasi Konsep Produktivitas Kerja**

| Variabel   | Dimensi                         | Indikator   | Item  |
|--|---------------------------------|---|-------|
| Produktivitas Kerja<br>( <i>Dependent Variable</i> ) | Kemampuan                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Karyawan perlu memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya</li> <li>Kemampuan karyawan bergantung pada keterampilan yang dimiliki</li> </ul>   | 11,12 |
|  | Meningkatkan hasil yang dicapai | <ul style="list-style-type: none"> <li>Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai yang merupakan tujuan suatu pekerjaan</li> </ul>  | 13    |
|  | Semangat Kerja                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Usaha untuk lebih baik dari apa yang dikerjakan sebelumnya</li> <li>Etos kerja dan hasil yang dicapai setiap harinya dapat dibandingkan dari hari ke hari</li> </ul> | 15,14 |

|  |                   |  |    |
|--|-------------------|--|----|
|  | Pengembangan Diri | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Usaha untuk meningkatkan kemampuan kerja dan mengembangkan diri karyawan</li> </ul>             | 16 |
|  | Efisiensi         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan</li> </ul> | 17 |

Sumber: Sutrisno (2016: 104)

Agar penelitian ini mudah dalam pelaksanaannya serta dapat dipakai sebagai bahan acuan dalam perumusan hipotesis, digambarkan bentuk kerangka pemikiran berupa dua buah kotak yang saling berhubungan satu dengan lainnya.



Sumber: Winarti dan Syahrizal (2012: 182)

Sumber: Sutrisno (2016: 104)

### 2.3.2. Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016: 121) menyatakan bahwa, “validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat keyakinan suatu instrumen”.

Menurut Siregar (2015:47) ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang diukur, yaitu:

1. Jika koefisien korelasi product moment melebihi 0,3.
2. Jika koefisien korelasi product moment  $> r_{\text{tabel}} (\alpha ; n - 2)$   $n =$  jumlah sampel.
3. Nilai signifikan  $\leq \alpha$ .

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi product moment, yaitu:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2 \cdot n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

$n =$  Jumlah responden

$x =$  Skor variabel peraturan perusahaan (jawaban responden)

$y =$  Skor variabel produktivitas kerja (jawaban responden)

#### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2014: 85) menyatakan bahwa, “uji instrumen reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab

hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner”. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Untuk mengukur reliabilitas dapat menggunakan teknik *alpha cronbach*. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai alpha > 0,60. Dengan rumus berikut:

$$r \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana:

r = Koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*)      $\sum \sigma_b^2$  = Total varian butir

k = Banyaknya butir pertanyaan      $\sigma_t^2$  = Total varian

### 2.3.3. Konsep Dasar Perhitungan

#### 1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 80) menyatakan bahwa, “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Menurut Sugiyono (2016: 80) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Namun, jika jumlah populasi sangat kecil peneliti dapat menggunakan teknik pengambilan sampel yang disebut dengan *sampling jenuh*.

Menurut Sugiyono (2016: 81) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

## 2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2016: 93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan.

**Tabel II.3**

### **Skala Likert**

| <b>Pernyataan</b>         | <b>Skor</b> |
|---------------------------|-------------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5           |
| Setuju (S)                | 4           |
| Netral (N)                | 3           |
| Tidak Setuju (TS)         | 2           |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1           |

Sumber: Sugiyono (2016: 94)

### 3. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2013: 251) mengemukakan bahwa, “koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel”.

$$(r) = (-1 \leq 0 \leq 1).$$

Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada di antara -1 dan 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negative (-).

Berikut ini adalah data tingkat korelasi dan kekuatan hubungan:

**Tabel II.4**

**Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

| No | Nilai Korelasi (r) | Tingkat Hubungan |
|----|--------------------|------------------|
| 1  | 0,00 – 0,199       | Sangat Lemah     |
| 2  | 0,20 – 0,399       | Lemah            |
| 3  | 0,40 – 0,599       | Cukup            |
| 4  | 0,60 – 0,799       | Kuat             |
| 5  | 0,80 – 0,100       | Sangat Kuat      |

Sumber: Siregar (2013: 251-252)

Uji korelasi dapat dihitung dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana:

$n$  = Jumlah data (responden);  $X$  = Variabel bebas;  $Y$  = Variabel terikat

#### 4. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2013: 252) menyatakan bahwa, “uji korelasi determinasi (KD) adalah angka yang mengatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih  $X$  (bebas) terhadap variabel  $Y$  (terikat)”.

Uji koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana: KD = Nilai Koefisien Determinasi

$r$  = Nilai Koefisien Korelasi

#### 5. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2013: 284) mengatakan bahwa, “regresi linier sederhana hanya digunakan untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*)”.

Tujuan dari metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel terikat (*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*).

Rumus regresi linier sederhana:

$$Y = a + b.X$$

Keterangan:

$Y$  = Nilai yang diramalkan

$\alpha$  = Konstansta  $a$

b = Konstansta b

X = Variabel bebas

Mencari nilai konstansta b:

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Mencari nilai konstansta a:

$$a = \frac{\sum Y \cdot (\sum X^2) - \sum X \cdot \sum XY}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$