

## **BAB II**

### **TINJUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Produktivitas Kerja**

(Sedarmayanti) mengemukakan bahwa produktivitas merupakan keinginan dan upaya dari manusia untuk dapat meningkatkan kualitas dalam kehidupannya dan penghidupan dalam segala aspek bidang. sedangkan Menurut (George J.Washin) produktivitas di dalamnya mengandung 2 konsep yang utama yaitu efesin dan efektivitas. Dalam efesiensi dapat mengukur sumber daya, baik dari manusia, keuangan atau dapat juga dari alam yang di butuhkan guna memenuhi tingkat dari pelayanan yang di inginkan. Efektivitas adalah mengukur dalam segi hasil mutu pelayanan yang telah di capai. (Revianto, 1985) berpendapat juga bahwa produktivitas ialah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang di butuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu kegiatan perusahaan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang sudah dicapai oleh perusahaan, dimana perusahaan bisa menilai efesiensi dan efektivitas dari karyawannya baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang, serta bisa merencanakan tingkat target yang harus dicapai di masa

yang akan datang dengan menggunakan strategi yang sudah di rencanakan sebelumnya.

**A. Indikator produktivitas kerja yang peneliti gunakan yaitu menurut Simamora (2012) :**

1. Kuantitas kerja

Yaitu banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan semakin banyak, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

2. Kualitas kerja

Merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efesiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah suatu pemanfaatan informasi oleh pengambil keputusan sebelum informasi tersebut kehilangan kapasitas atas kemampuannya untuk mengambil keputusan.

**B. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja menurut Pandji Anoraga (1997 : 178-179) yaitu:**

1. Motivasi
2. Pendidikan
3. Disiplin Kerja
4. Keterampilan
5. Sikap dan Etika Kerja

6. Gizi dan Kesehatan
7. Tingkat Penghasilan
8. Teknologi
9. Sarana Produksi
10. Jaminan Sosial
11. Manajemen
12. Kesempatan Berprestasi

### **2.I.2 Disiplin Kerja**

Dermawan (2013:41) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Sedangkan Siagian (2007:32) mengemukakan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dari pernyataan para ahli diatas maka bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang harus dimiliki oleh semua karyawan dan pemimpin perusahaan untuk mencerminkan rasa tanggung jawabnya terhadap tugas-tugas dan ketaatan didalam peraturan yang ada dalam perusahaan.

#### **A. Adapun indicator-indikator disiplin kerja menurut**

**Sastrohadiwiryono (2013:291) yaitu:**

1. Frekuensi Kehadiran

Merupakan nilai yang menyatakan jumlah kehadiran suatu kelompok didalam suatu tempat.

2. Tingkat Kewaspadaan

Adalah suatu keadaan kesiapsiagaan untuk mengetahui dan menanggapi suatu kegiatan yang tidak terduga, serta suatu kemampuan untuk mempertahankan perhatian terhadap tugas dalam jangka waktu tertentu.

3. Ketaatan pada standar kerja

Adalah suatu keadaan dimana pegawai harus menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai harus menaati peraturan kerja dan tata tertib yang sudah dibuat oleh perusahaan.

5. Etika Kerja

Adalah aturan normative yang mengandung system nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan.

**B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Menurut**

**Widodo (2001:98) adalah :**

1. memberikan kesempatan berdialog demi meningkatkan keakraban antara pimpinan dan bawahan.
2. Mengadakan komunikasi intensif dengan bawahan.
3. Mengadakan pengawasan yang konsisten dan kontinyu.
4. Memberi koreksi terhadap berbagai kekurangan atau kekeliruan.
5. Memberi reward atau penghargaan.

6. Mengubah pengetahuan bawahan, sehingga dapat meningkatkan nilai dirinya untuk kepentingan organisasi atau lembaga tempat bekerja.

**C. Tujuan Disiplin Kerja Menurut Sastrohadiwiryo (2003:292) yaitu:**

1. karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka waktu pendek maupun jangka panjang.
2. Para karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana yang tersedia dalam perusahaan, serta barang / jasa dengan sebaik- baiknya.
3. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan kebijakan organisasi yang berlaku, baik dalam tertulis maupun tidak tertulis, serta menjalankan perintah manajemen dengan baik.
4. Para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.

### **2.I.3 Motivasi Kerja**

Suwatno & Priansa (2011:171) mengemukakan motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berartidorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Hasibuan(2009:141) mengemukakan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. dari Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pendorong atau penggerak

seseorang untuk bertindak dan bekerja dengan giat dalam melaksanakan pekerjaan dan kewajibannya dengan rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

**A. Adapun indicator motivasi kerja menurut Sondang P.Siagian (2008:138)**

**yaitu :**

1. Membentuk keahlian

Adalah proses penciptaan atau pembentukkan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.

2. Membentuk keterampilan

Adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

4. Kewajiban

Adalah suatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

## 5. Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan diwaktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

### **B. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Menurut Maslow yang dikutip Malayu S.P Hasibuan (2005:154) yaitu:**

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan adalah makan, minum, rumah, udara dan sebagainya.
2. Kebutuhan akan rasa aman, yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa, terutama keamanan jiwa ditempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta ditempat kerja pada waktu bekerja.
3. Kebutuhan social atau afiliasi yaitu interaksi yang diterima dalam pergaulan kelompok kerja dan masyarakat lingkungannya.
4. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi,

tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi juga prestasinya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

**C. Tujuan Motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:146) yaitu:**

1. meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan .
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.



## 2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian dibawah ini dijadikan sebagai salah satu acuan atau bahan untuk menunjang salah satu refensi penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis.

**Table 2.I**  
**Penelitian Terdahulu**

| NO | Judul Artikel>Nama Peneliti/Tahun   | Variabel Bebas (X)                                      | Variabel Terikat (Y)     | Metode Penelitian           | Hasil Penelitian  |
|----|---|---|--------------------------|-----------------------------|---|
| 1  | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT.Gema Nusa Lestari Muara Tembesi/Ratna/2017.                                | Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2).                     | Produktivitas Kerja (Y). | Wawancara                   | Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja secara signifikan.   |
| 2  | Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang Pelalawan/Edy Thamrin/2015. | Lingkungan Kerja(X1), Disiplin (X2), Motivasi (X3).     | Produktivitas Kerja (Y). | Sensus                      | Lingkungan kerja, disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang. |
| 3  | Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada   | Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Prestasi Kera (X3). | Produktivitas Kerja (Y)  | <i>explanatory research</i> | pengaruh motivasi, disiplin kerja dan prestasi kerja  |

|   |  |                             |                               |               |  |
|---|--|-----------------------------|-------------------------------|---------------|--|
|   | <p>Bagian Produksi PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang)/ Muchammad Taufan, Handoyo Djoko Waluyo, Reni Shinta Dewi.</p>  |                             |                               |               | <p>terhadap produktivitas kerja pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang, menunjukkan penilaian sebagian besar responden terhadap motivasi tergolong tinggi yaitu 78,3% responden menyatakan tinggi.</p>                      |
| 4 | <p>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi/Putu Juni Wirawan1, Iyus Akhmad Haris2, Kadek Rai Suwena/2016.</p> | <p>Disiplin Kerja (X1).</p> | <p>Produktivitas Kerja(Y)</p> | <p>Kausal</p> | <p>Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan ,maka dapat disimpulkan yaitu disiplin kerja karyawan bagian produksi pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi secara total berada pada kategori sangat baik, hal ini dibuktikan dari hasil</p> |

|   |   |                     |                         |   |  |
|---|---|---------------------|-------------------------|---|--|
|   |   |                     |                         |   | jawaban kuesioner dengan skor disiplin kerja sebesar 3.727 berada pada kategori sangat baik.   |
| 5 | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung/<br>Ridwan Purnama/2008. | Motivasi Kerja (X1) | Produktivitas Kerja (Y) | <i>deskriptif survey dan explanator y survey.</i> | Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa indikator-indikator yang terdapat pada motivasi kerja termasuk ke dalam dua kategori, yaitu sedang dan tinggi. Indikator yang termasuk ke dalam kategori sedang ialah kebebasan menyampaikan pendapat, sedangkan indikator yang termasuk ke dalam kategori tinggi |

|          |  |                                       |                            |                       |   |
|----------|--|---------------------------------------|----------------------------|-----------------------|---|
|          |  |                                       |                            |                       | antara lain semangat kerja, loyalitas terhadap pimpinan, perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai, upah atau gaji, hadiah atau bonus, tunjangan, suasana kerja, pengembangan potensi, dan kemampuan .. |
| <b>6</b> | The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta/Sutrisno, Denok Sunarsi/2019. | Work Motivation (X1), Discipline (X2) | Employee Productivity (Y). | explanatory research. | Motivation and work discipline have a significant effect on employee productivity .   |

Untuk lebih jelasnya mengenai perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dengan yang dilakukan peneliti sekarang, bisa dilihat dari pernyataan dibawah ini :

1. **Persamaan** : Terdapat persamaan pada variable bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variable terikat yaitu produktivitas kerja.

**Perbedaan** : Adanya perbedaan pada subyek penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada Karyawan Bagian Produksi di PT.Gema Nusa Lestari Muara Tembesi.

2. **Persamaan** : Terdapat persamaan pada variable bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi terhadap variable terikat yaitu produktivitas kerja.

**Perbedaan** : Adanya perbedaan pada subyek penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada ksryawan bagian produksi di PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang Pelalawan

3. **Persamaan** : Terdapat persamaan pada variable bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variable terikat yaitu produktivitas kerja

**Perbedaan** : Adanya perbedaan pada subyek penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi di PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plan Semarang

4. **Persamaan** : Terdapat persamaan pada variable bebas yaitu disiplin kerja terhadap variable terikat yaitu produktivitas kerja.

**Perbedaan** : Adanya perbedaan pada subyek penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi di PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi .

5. **Persamaan** : Terdapat persamaan pada variable bebas yaitu motivasi kerja terhadap variable terikat yaitu produktivitas kerja.

**Perbedaan :** Adanya perbedaan pada subyek penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi di Cv. Epsilon Bandung.

6. **Persamaan :** Terdapat persamaan pada variable bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variable terikat yaitu produktivitas kerja.

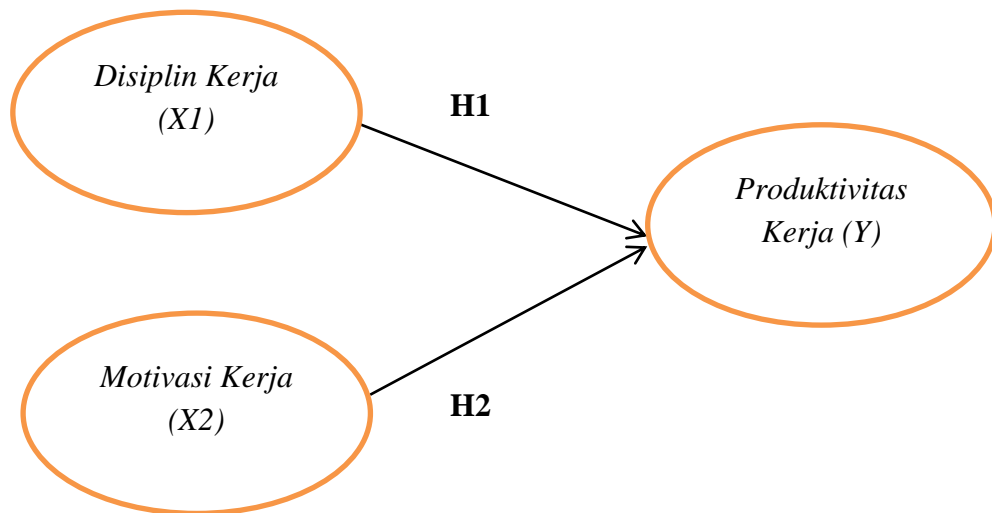
**Perbedaan :** Adanya perbedaan pada subyek penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT. Anugerah Agung in Jakarta.

### 2.3 Hubungan antar variabel

1. Disini penulis akan menjelaskan mengenai variabel bebas (X1) Disiplin Kerja terhadap variabel terikat (Y) Produktivitas Kerja, dimana variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian yang dilakukan oleh *Ratna* pada tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT.Gema Nusa Lestari Muara Tembesi” menjelaskan bahwa disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikan.
2. Untuk penjelasan selanjutnya yaitu mengenai variabel bebas (X2) Motivasi Kerja terhadap variabel terikat (Y) Produktivitas Kerja, dimana variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian yang dilakukan oleh *Edy Thamrin* pada tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang Pelalawan” menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 2.4 Kerangka konseptual

Berdasarkan uraian teori diatas, penulis menyimpulkan kerangka konseptual dibawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono,2005:51).

H1: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

H2: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.