

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Penelitian Terdahulu

Dalam tinjauan pustaka ini akan dibahas tentang hasil penelitian terdahulu yang sejenis dengan penelitian yang akan dilakukan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan peneliti mengenai Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebagaimana tercantum dalam tabel berikut :

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Irvan (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Motivasi Kerja (X1)	Metode Analisis linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
2	Yusritha (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Disiplin Kerja (X1)	Analisis Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3	Abdul (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2)	Uji Validitas, Uji Realibilitas, Analisis Regresi Berganda	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
4	Meghar (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2)	Metode Survey Dengan Pendekatan Korelasional	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara serentak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
5	Denok (2018)	The Effect Of Motivation And Discipline On Work Productivity Employees	Motivation (X1) Discipline (X2)	Test Validity And Reliability Test	The result of this study indicate that the variables of motivation and discipline poistive and simultaneous effect on employee productivity

1.2 Landasan Teori

1.2.1 Produktivitas Kerja Karyawan

a. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi merupakan suatu hal yang diharapkan oleh semua perusahaan, jika produktivitas kerja karyawan selalu meningkat seiring berjalannya waktu maka perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan, apalagi di era industri 4.0 seperti sekarang ini semua perusahaan berlomba-lomba untuk memaksimalkan produktivitas kerja karyawan yang membuat perusahaan mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Dengan kata lain Produktivitas kerja karyawan adalah output (keluaran) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2018) “Produktivitas Kerja Karyawan adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan dari

tenaga kerja. Sedangkan Menurut Sinungan (2018) “Produktivitas Kerja Karyawan merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana”.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas mengenai pengertian produktivitas, peneliti menyimpulkan bahwa Produktivitas Kerja Karyawan adalah sikap karyawan yang mencerminkan kemampuan kerja karyawan dalam hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

b. Faktor-faktor yang memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Anoraga (2018) faktor-faktor yang memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan yaitu:

a. Motivasi Kerja

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik

b. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja karyawan yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

c. Disiplin Kerja

Adalah Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa yang berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah di tentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi.

d. Ketrampilan

Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. Ketrampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat di tingkatkan dalam kursus kursus atau latihan kerja.

e. Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.

f. Kemampuan Kerja Sama

Kemampuan bekerja sama menyelesaikan tugas dengan orang lain. Dalam proses bekerjasama karyawan dilatih untuk dapat menekan kepribadian individual dan mengutamakan kepentingan kelompok.

g. Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya di pengaruhi oleh gizi dan makanan yang di konsumsi dalam setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

h. Tingkat Penghasilan

Semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang terima. Dengan penghasilan yang cukup akan menghasilkan kepuasan terhadap karyawan yang menjadi karyawan tersebut mempunyai semangat kerja.

i. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dll. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karna karyawan enggan bekerja karna tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat mengganggu kerja karyawan.

j. Kecanggihan Teknologi yang digunakan

Adanya tujuan teknologi meliputi peralatan semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

k. Faktor faktor produksi yang memadai

Faktor faktor produksi harus saling memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

l. Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat kerja.

m. Manajemen dan Kepemimpinan

Adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan maksimal.

n. Kesempatan Berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

c. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Simamora (2012) indikator produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

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 produktivitas kerja yang dihasilkan.

2) **Kualitas Hasil Kerja**

Merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi 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.

1.2.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi biasanya diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, dan faktor pendorongnya adalah kebutuhan dan keinginan seseorang akan suatu kegiatan. Jika seseorang menginginkan sesuatu, dia akan termotivasi untuk melakukan beberapa aktivitas untuk mendapatkan apa yang dia butuhkan. Dalam sebuah perusahaan motivasi sangatlah penting, baik insentif dari atasan maupun dari diri sendiri sangat dibutuhkan, melalui motivasi kerja seseorang akan mampu menjalankan tugasnya bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan, bekerja sama tanpa motivasi untuk kepentingan perusahaan

tidak akan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan karena motivasi berdampak besar pada produktivitas perusahaan yang telah ditentukan.

Menurut Sutrisno (2011) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor oendorong perilaku seseorang”. Sedangkan, menurut Afandi (2018) “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas mengenai pengertian Motivasi Kerja, peneliti menyimpulkan bahwa pengertian Motivasi kerja yaitu suatu proses yang mendorong seorang karyawan untuk bisa bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan atau suatu aktivitas tertentu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2011) mengemukakan beberapa faktor Motivasi Kerja yaitu :

a. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan

sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

b. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenag, harmonis dan optimisme.

c. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan 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 pula prestasinya.

d. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2008) mengemukakan bahwa ada beberapa Indikator motivasi kerja diantaranya adalah :

a. Membentuk keahlian

Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat bisa dengan baik sesuai dengan job description yang dimiliki karyawan tersebut.

b. Membentuk ketrampilan

Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide, dan kreatif dalam menjelaskan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

c. Tanggung jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun tidak sengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan akan kewajiban.

d. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu atau organisasi yang ada diperusahaan.

e. Tujuan

Tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dilaksanakan sebelumnya.

4. Teori Motivasi Kerja

Dalam Hasibuan (2011) beberapa teori motivasi yang dikemukakan para ahli diantaranya sebagai berikut :

- a. Teori Motivasi Klasik
- b. Teori Abraham Maslow
- c. Teori Motivasi dari Frederick Herzberg
- d. Teori X dan Teori Y Mc.Gregor
- e. Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland
- f. Teori Motivasi Claude S. George
- g. Teori Kebutuhan Model Edward

5. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Saydam Kadarisman (2012:291), tujuan motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- b. Meningkatkan gairah semangat kerja
- c. Meningkatkan disiplin kerja
- d. Meningkatkan prestasi kerja
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- g. Dan menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

1.2.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang untuk tugas yang telah diberikan kepada seorang karyawan, karena jika seluruh karyawan dan manajer memiliki kedisiplinan yang tinggi maka Produktivitas karyawan juga sangat tinggi. Disiplin kerja adalah fungsi operasional manajemen karyawan yang terpenting karena tanpa disiplin yang baik dari karyawan, maka akan sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal. Upaya memberikan disiplin kerja pada dasarnya untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada perusahaan, Keberhasilan perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan efisiensi kerja karyawan, yaitu melalui pemberian motivasi kerja yang tinggi dan didukung dengan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Mangkunegara (2013:239) "Disiplin merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan". Sedangkan, menurut Sastrohadwiryono (2013:291) " Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas mengenai pengertian Disiplin Kerja, peneliti menyimpulkan bahwa pengertian Disiplin Kerja yaitu sikap

kesadaran, kemauan, dan sikap taat seorang karyawan yang harus dijalankan atas aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Ma'arif dan Linda Kartika (2012), tujuan dan manfaat ditegakkannya disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan
- b. Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif
- c. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya

3. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) terdapat 3 pendekatan Disiplin Kerja, yaitu :

- a. Pendekatan dengan Disiplin Modern, yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman, pendekatan ini berasumsi:
 - 1) Pendekatan ini berguna untuk hukuman secara fisik
 - 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku
 - 3) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin

- b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:
 - 1) Disiplin adalah hukuman pelanggaran, pelaksanaannya harus sesuai dengan tingkat pelanggarannya
 - 2) Disiplin dilakukan oleh atasan terhadap bawahan dan tidak pernah ada tinjauan kembali bila telah diputuskan
 - 3) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- c. Pendekatan Disiplin Betujuan, yaitu berasumsi :
 - 1) Disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh semua karyawan
 - 2) Disiplin ditunjukkan untuk perubahan yang lebih baik
 - 3) Disiplin bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Edi Sutrisno (2009) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila measa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jeri payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana dia mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan antara disiplin yang sudah ditetapkan

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam perusahaan apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Seorang karyawan apabila melakukan sebuah pelanggaran, maka perlu keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan

- f. Ada tidaknya perhatian dari karyawan

Karyawan tentunya mempunyai perbedaan satu sama lain, seorang karyawan tidak akan pas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan

perhatian yang besar dari pimpinannya seniri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya

5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2013), menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator Disiplin kerja pada suatu perusahaan, diantaranya adalah:

a. Frekuensi Kehadiran

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

b. 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.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

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

d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

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

e. Etika Kerja

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

6. Bentuk - bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

- a. Disiplin retributif, yaitu pimpinan berusaha menghukum orang yang berbuat salah
- b. Disiplin korektif, yaitu pimpinan berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat
- c. Perspektif hak-hak individu, yaitu upaya penegak disiplin yang memperhatikan hak-hak dasar individu
- d. Perspektif utilitarian, yaitu upaya penegak yang seimbang dengan dampak yang dilakukan oleh individu

1.3 Hubungan Antar Variabel

1.3.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pemberian motivasi kerja yang tepat kepada seorang karyawan sangat membantu akan keberlangsungan kerja seorang karyawan dan hasil sesuai yang diinginkan perusahaan. Melalui motivasi kerja seorang karyawan harus mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan efisien sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan tersebut, pemberian motivasi wajib hukumnya dilakukan oleh seorang pimpinan kepada bawahannya untuk

melakukannya seorang pimpinan harus mengetahui model dan motivasi yang diinginkan seorang karyawannya. Dengan begitu motivasi kerja dapat membentuk dan menjadikan dasar seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya sehingga karya yang dihasilkan bisa optimal dan maksimal. Sedangkan menurut pendapat saya, Motivasi Kerja merupakan cara untuk mendorong semangat kerja seorang karyawan dan menciptakan suatu gairah bekerja dalam melaksanakan tugasnya yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Wujud kepatuhan karyawan dalam disiplin kerja dapat dilihat dari kepatuhan, sikap, dan perbuatan karyawan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan.

Dengan demikian secara konseptual, penulis beranggapan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin banyak pemberian motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan, maka semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dikerjakan bisa maksimal dan sesuai target yang diharapkan. Semakin giat dan bersemangat seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya maka berdampak pula pada produktivitas kerja karyawan . hal ini dapat dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irvan (2014) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.3.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer atau pimpinan yang bisa menumbuhkan sikap dan kesadaran seorang karyawan terhadap aturan perusahaan dan pekerjaannya, disiplin merupakan hal yang utama yang wajib dimiliki seorang individu atau karyawan guna menunjukkan kepada perusahaan bahwa seorang karyawan konsisten dan mampu menjalankan tanggung jawab dan aturan-aturan yang diberikan kepadanya dengan baik dan sesuai target yang diharapkan perusahaan, disiplin kerja memiliki fungsi penting dalam pimpinan perusahaan, karena semakin baik disiplin kerja seorang karyawan maka semakin tinggi hasil produktivitas yang dicapainya. Sedangkan menurut pendapat saya, Disiplin Kerja merupakan alat untuk menumbuhkan sikap dan kesadaran seorang karyawan dalam melakukan tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan yang diberikan perusahaan kepadanya.

Dengan demikian secara konseptual, penulis beranggapan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain bila disiplin kerja yang diterapkan perusahaan baik maka semakin tinggi hasil produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Widodo dan Sunarno (2009:55) “Disiplin kerja sangat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karena dengan disiplin kerja maka pekerja mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ilmu yang di dapat dari perusahaan”. Yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh

positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini menggambarkan pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebagai variabel independen pada karyawan bagian produksi CV Fizzul Putra Mandiri Jombang.

Produktivitas kerja karyawan adalah ukuran hubungan antara input dan output. Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan dari tenaga kerja. Motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong seorang karyawan untuk bisa bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan atau suatu aktivitas tertentu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kemauan, dan sikap taat seorang karyawan yang harus dijalankan atas aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan

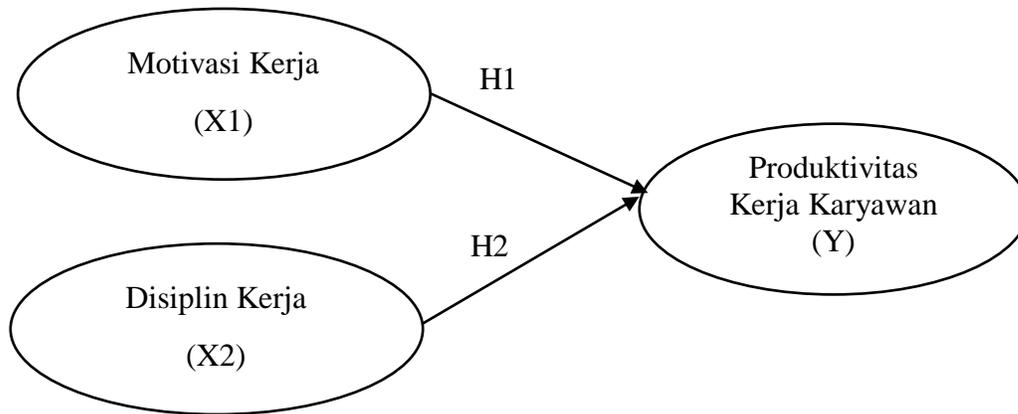
Faktor pendukung yang dapat tercapainya produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu : Motivasi kerja, dengan diadakannya motivasi kerja diharapkan dapat menjadi faktor pendorong perilaku seseorang, dan faktor pendorongnya adalah kebutuhan dan keinginan seseorang akan suatu kegiatan. Dengan motivasi kerja seseorang karyawan akan mampu menjalankan tugasnya bekerja secara optimal dan giat untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan, oleh karena itu apapun posisinya pimpinan perusahaan dan karyawan harus menjaga kerjasama yang baik dan tegas guna mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan

sebesar-besarnya. Berdasarkan penelitian menurut Abdul (2018) mengungkapkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya pemberian motivasi merupakan hal yang membuat perilaku manusia agar semakin bekerja dengan giat untuk bisa mencapai hasil yang maksimal.

Dan tidak hanya motivasi kerja saja yang menjadi faktor dari meningkatnya produktivitas kerja karyawan, Disiplin Kerja juga sangat berperan terhadap produktivitas kerja suatu perusahaan. Karena disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam terlaksananya produktivitas kerja karyawan yang tinggi karena setiap perusahaan memiliki pimpinan atau manajemen yang dilengkapi dengan peraturan dan ketentuan kerja yang baik untuk dilakukan oleh seluruh karyawan. Berdasarkan penelitian menurut Yusritha (2014) mengungkapkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya pemberian disiplin kerja terhadap seorang karyawan maka dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya oleh perusahaan dalam hal ini dapat mendorong gairah kerja, dan motivasi kerja dan dapat terwujudnya tujuan perusahaan secara maksimal.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, dengan adanya faktor tersebut produktivitas kerja karyawan dapat menjadi semakin meningkat dan membawa pengaruh positif terhadap suatu perusahaan.

Kerangka konsep diatas dapat digambarkan dalam model analisis sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

1.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini peneliti memberikan hipotesis:

- H1 : Semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi Produktivitas Kerja Karyawan CV Fizzul Putra Mandiri Jombang
- H2 : Semakin tinggi Disiplin Kerja maka semakin tinggi Produktivitas Kerja Karyawan CV Fizzul Putra Mandiri Jombang