

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 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 Disiplin Kerja, Motivasi 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	Ridwan Purnama (2008)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. EPSILON BANDUNG	Motivasi Kerja (X1), Produktivitas (Y)	Metode Deskriptif Survey & Explanatory Survey	Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
2	Eci Juniwianti (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada	Disiplin Kerja (X1), Moivasi Kerja (X2), Produktivitas (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

		Perusahaan Adinda Snack Corner			
3	Ainur Rezeki Faiza (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi UD. Primacon Paving Kepuh Kembang)	Disiplin Kerja (X1), Produktivitas (Y)	Metode Survey	Hasil menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
4	Nila Rizkie Febrianti (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso	Motivasi Kerja (X1), Produktivitas (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
5	Khaerul Hadi, Syaiful Amri, Eva Restiani (2021)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Genteng UD. Karya Mandiri Desa Sikur	Disiplin Kerja (X2), Produktivitas (Y)	Metode Analisis Deskriptif, Analisis Korelasi, Analisis Linier Berganda	Hasil menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

6	Mutfi Aspiyah & S. Martono (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja Karyawan CV. Lut Putra Solder	Disiplin Kerja (X1), Produktivitas (Y)	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
7	Budi Muliawan (2020)	Peran Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada UMKM Bisnis Jasa Di Bulak Kapal Bekasi	Motivasi Kerja (X1), Produktivitas (Y)	Metode Penelitian Kuantitatif	Hasil menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
8	Prasetyo Kurniawan (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Daya Perkasa	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Produktivitas (Y)	Explanatory research	Hasil menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja
9	Sutrisno & Denok Sunarsi (2019)	The Effect of Work Motivaion and Disciplin on Employee Productivity at PT. Anugrah Agung in Jakarta	Work Motivation (X1), Work Discipline (X2), Productivity (Y)	Explanatory research	The res`ults show that three is a significant effect between work motivation and work discipline on work productivity
10	Eri Marlapa, Tine Yuliantini, Fajar Sidiq Ramadhan (2019)	Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity of PT. Denso Indonesia Plan 2 Cibitung Bekasi	Work Motivation (X1), Work Discipline (X2), Productivity (Y)	Multiple linier regression analysis	The results show that three is a significant effect between work motivation and work discipline on work productivity

2.2 Landasan Teori

2.2.1 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 dengan mudah akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan suatu persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam pelaksanaannya terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan perusahaan, karena seberapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

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 kerja, peneliti menyimpulkan bahwa Produktivitas Kerja Karyawan merupakan sikap karyawan yang mencerminkan kemampuan kerja karyawan untuk menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

b. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain :

Menurut Ravianto (1988) faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan yaitu :

- a. Semangat Kerja
- b. Disiplin Kerja
- c. Tingkat Pendidikan
- d. Keterampilan
- e. Gizi dan Kesehatan
- f. Sikap
- g. Etika
- h. Motivasi
- i. Iklim Kerja
- j. Teknologi
- k. Sarana Produksi

l. Kesempatan Kerja

m. Kesempatan Berprestasi

Menurut Anoraga dalam Busro (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi 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 karena karyawan enggan bekerja karena 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 (2004 : 612) 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 d`iselesaikan 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 d`an berdaya guna.

3) Ketepatan Waktu

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

2.2.2 Disiplin Kerja

a. 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 Sastrohadiwiryono (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 sesuai dengan aturan-aturan yang

telah ditentukan oleh perusahaan serta tidak berbuat sesuka hati terhadap aturan-aturan yang berlaku.

b. 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

c. 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

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

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

a. 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. 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. Peraturan

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. 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. Perhatian kepada 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

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (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 harud 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.

f. 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

2.2.3 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan 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 Hasibuan (2010 : 92) bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan, menurut Menurut Sutrisno (2011) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas mengenai pengertian Motivasi Kerja, peneliti menyimpulkan bahwa pengertian Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk menimbulkan semangat kerja atau kerja keras terhadap sebuah pekerjaan, sehingga jika motivasi kerja tinggi akan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, antara lain :

Menurut Priansa (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja, antara lain :

1. Keluarga dan Kebudayaan
2. Konsep Diri
3. Jenis Kelamin
4. Pengakuan dan Prestasi
5. Cita-cita dan Aspirasi
6. Kemampuan Belajar
7. Kondisi Pegawai
8. Kondisi Lingkungan
9. Unsur Dinamis Dalam Pekerjaan
10. Motivasi dari Pimpinan

Menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor Motivasi Kerja yaitu :

1. 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.

2. Kebutuhan Masa Depan

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

3. 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.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

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

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Syahyuti (2010) mengemukakan bahwa ada beberapa Indikator motivasi kerja diantaranya adalah :

1. Dorongan Mencapai Tujuan

Seseorang yang mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan.

2. Semangat Kerja

Mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Kreatifitas dan Inisiatif

Kemampuan seorang pegawai atau karyawan untuk menemukan

hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya. Kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

4. Rasa Tanggung Jawab

Mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan sesuai dengan rencana

d. Teori Motivasi Kerja

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

1. Teori Motivasi Klasik
2. Teori Abraham Maslow
3. Teori Motivasi dari Frederick Herzberg
4. Teori X dan Teori Y Mc.Gregor
5. Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland
6. Teori Motivasi Claude S. George
7. Teori Kebutuhan Model Edward

e. Tujuan Motivasi Kerja

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

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan gairah semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
7. Dan menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan dalam menumbuhkan sikap dan kesadaran seorang karyawan terhadap aturan perusahaan dan pekerjaannya, disiplin merupakan hal yang utama yang wajib dimiliki seorang karyawan guna menunjukkan kepada perusahaan bahwa seorang karyawan konsisten dan mampu menjalankan tanggung jawab terhadap 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 perilaku seorang karyawan

dalam mentaati dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan sehingga dapat memperoleh hasil yang optimal.

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 Juniwianti (2020) “Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena dengan meningkatnya disiplin kerja dapat meningkatkan pula produktivitas karyawan”. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pemberian motivasi kerja yang tepat kepada seorang karyawan sangat membantu akan keberlangsungan kerja seorang karyawan dan akan dapat menimbulkan semangat, gairah, dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Melalui motivasi kerja seorang karyawan harus mampu melakukan tanggung jawab atas pekerjaannya secara maksimal, dengan meningkatnya kegairahan dan semangat dalam bekerja akan dapat menghasilkan kinerja yang baik sehingga

dapat meningkatkan produktivitas kerja, 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 kemampuan kerja yang timbul karena adanya dorongan semangat kerja seorang karyawan dari dalam diri karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk mencapai suatu tujuan.

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, semakin bergairah, lebih produktif, dan memberikan yang terbaik dalam menjalankan pekerjaannya sehingga hasil yang dikerjakan bisa maksimal dan sesuai target yang diharapkan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muliawan (2020), Purnama (2008) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini menggambarkan pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebagai variabel independen pada karyawan bagian produksi Pabrik Tepung UD. CITA RASA. 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. Disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kemauan, sukarela, ketertiban dan sikap taat seorang karyawan yang harus dijalankan atas aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat mendorong seorang karyawan untuk bisa bersemangat dan bekerja keras dalam melaksanakan tugas yang diberikan atau suatu aktivitas tertentu yang telah ditentukan perusahaan.

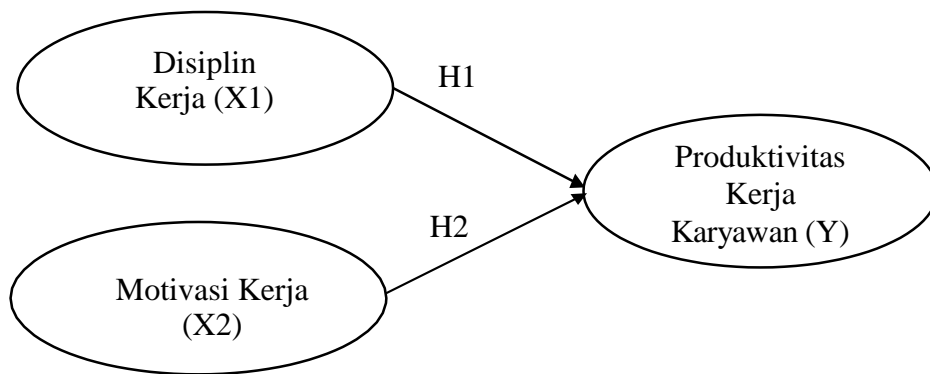
Faktor yang mendukung tercapainya produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu : Disiplin Kerja, karena disiplin kerja sangat berperan terhadap produktivitas kerja suatu perusahaan. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas pekerjaan agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal. Dengan disiplin kerja yang baik suatu pekerjaan akan berjalan dengan maksimal sehingga produktivitas kerja yang dicapai juga maksimal. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Juniwanti (2020) 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 akan dapat mendorong gairah kerja, motivasi kerja dan dapat terwujudnya tujuan perusahaan.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan adanya 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 terdahulu menurut Muliawan (2020), Purnama (2008) mengungkapkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya pemberian motivasi, akan dapat membuat perilaku seorang karyawan lebih giat, semangat, lebih bergairah sehingga dapat mendorong kerja keras dalam bekerja.

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

Kerangka konsep diatas dapat digambarkan dalam model analisis sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

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

H1 : Semakin tinggi Disiplin Kerja maka semakin tinggi Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Tepung UD. CITA RASA.

H2 : Semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Tepung UD. CITA RASA.