

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Peneliti Terdahulu

Berkaitan dengan topik yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini maka perlu didukung dari penelitian-penelitian terdahulu yang membahas penelitian yang sejenis. Berikut review penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1.	Muhammad S. C. (2017)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Thamarin Brother's Palembang	X1 = Pelatihan Kerja X2 = Disiplin Kerja karyawan Y = Produktivitas Kerja	Menunjukkan bahwa program pelatihan kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Thamarin Brother's Palembang.
2.	Usman (2016)	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Allo Jaya Di Bontang.	X = Disiplin Kerja Y = Produktivitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3.	Kuncorowati (2018)	The Influence of Communication and Work Discipline on the Employee Performance (A Case Study of Employee Performance of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta, Indonesia)	X1 = Komunikasi Kerja X2 = Disiplin Kerja Y = Produktivitas Kerja	Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
4.	Sarwani (2016)	The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees	X1 = Disiplin Kerja X2 = Lingkungan Kerja Y = Produktivitas Kerja	Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

5.	Ichwan Azis S. (2016)	Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada PT. Waskita Karya (persero) Tbk. Cabang Sulawesi	X = Pelatihan Y = Produktivitas kerja	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan mampu memberi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
6.	Yant A.f. (2019)	Pengaruh Pelatihan SDM dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Displin Kerja Sebagai Mediasi	X1 : Pelatihan X2 : Budaya Organisasi M : Disiplin kerja Y : Kinerja	Hasil dari penelitian ini ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja yang dimediasi disiplin.
7.	Nita Nur M. (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin kerja Sebagai Mediasi	X1 : pelatihan X2 : Motivasi M : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara antara pelatihan, motivasi terhadap kinerja karyawan, yang dimediasi disiplin kerja

Sumber: data primer diolah, 2022

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Produktivitas kerja karyawan

2.2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kontras antara output dan input, di mana output tersebut harus memberikan biaya dan teknologi teknik yang lebih tinggi. Sedangkan menurut Swastha (1998), produktivitas adalah suatu gagasan yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah produk dan penawaran yang dihasilkan) dengan sumber daya (tenaga kerja, bahan mentah, modal, energi, dll) yang digunakan untuk menyediakan barang-barang tersebut.

Menurut Cascio dalam Almigo (2004) produktivitas kerja digambarkan sebagai tingkat keluaran dalam bentuk produk atau penawaran relatif terhadap masukan dalam bentuk karyawan, modal, bahan atau bahan mentah dan peralatan. Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), rasio antara produktivitas elemen dan

output adalah tingkat produktivitas. Menurut L. Greenberg (2005), produktivitas digambarkan sebagai “perbandingan pengeluaran umum dalam suatu jangka waktu dibagi dengan pemasukan umum dalam jangka waktu tersebut”.

Produktivitas dapat diukur melalui kriteria fundamental, produktivitas tubuh dan produktivitas biaya. Produktivitas fisik diukur dari segi jumlah dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas upah diukur dari segi kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen. Oleh karena itu, mengukur tingkat produktivitas bukanlah hal yang mudah, dan sama seperti banyaknya variabel yang harus diukur, alat ukur yang digunakan juga sangat beragam.

Secara umum, produktivitas dapat digambarkan sebagai tingkat kontras antara berbagai output dan berbagai input. Pada dasarnya, jika memenuhi syarat, setiap masuk dapat digunakan sebagai elemen pemisah dan tingkat produktivitas.

2.2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja

Tjutju dalam Alimuddin (2012) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam dua kelompok yaitu:

1. Faktor Internal

- a. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
- b. Struktur dan desain pekerjaan

- c. Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
- d. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas
- e. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi
- f. Perlakuan yang menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan dan atau rekan kerja
- g. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
- h. Lingkungan kerja yang ergonomis
- i. Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai
- j. Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.

2. Faktor Eksternal

- a. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis
- b. Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan
- c. Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi
- d. Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan
- e. Tingkat persaingan
- f. Dampak globalisasi

2.2.1.3 Indikator Produktivitas kerja

Menurut Siagian (2004), faktor yang digunakan untuk mengukur produktivitas meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Uraianya adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas

Jumlah tenaga kerja adalah hasil yang diperoleh sejumlah tenaga kerja dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kualitas kerja

Standar yang mengacu pada kualitas produk yang dihasilkan oleh pekerja pada saat selesainya pekerjaan rekayasa, dengan menggunakan standar perbandingan yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu ditentukan dalam hal berkoordinasi dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Ketepatan waktu dapat diukur dengan persepsi karyawan yang diberikan pada awal output.

2.2.2 Pelatihan

2.2.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Hasibuan (2006), pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik untuk melakukan pekerjaan yang spesifik, detail dan rutin. Pelatihan

mempersiapkan karyawan untuk pekerjaan mereka saat ini. Pengembangan adalah upaya peningkatan kompetensi teknis, teoritis, konseptual, dan etika pegawai sesuai kebutuhan jabatan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keterampilan teoritis, konseptual dan etika karyawan. Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka.

Menurut Hasibuan (2006), “pendidikan dan pelatihan, seperti halnya pengembangan, adalah suatu proses peningkatan keterampilan kerja, baik teknis maupun manajerial”. Pendidikan teoretis berlangsung di dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab mengapa. Latihan berorientasi pada praktik di lapangan bersifat singkat dan biasanya menjawab bagaimana.

Menurut Sudarmanto (2009), “Pelatihan adalah upaya terencana perusahaan untuk mendorong pembelajaran karyawan tentang kompetensi terkait pekerjaan”. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dianggap penting atau berdampak langsung pada produktivitas karyawan. Tujuan utama pelatihan adalah agar pengetahuan, keterampilan dan perilaku dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari di lingkungan kerja.

Menurut Jill Brookes (dalam Sudarmanto, 2009) dalam bukunya “*Training and Development Competence*” mendefinisikan pelatihan dengan mengutip *Manpower Services Commission* (1981), yaitu: proses

terencana untuk memodifikasi sikap, pengetahuan, perilaku keahlian melalui pengalaman pembelajaran untuk mencapai kinerja efektif dalam suatu aktivitas.

2.2.2.1 Faktor-faktor Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pelatihan menurut Hasibuan (dalam Budiantono, 2004) antara lain:

a. Faktor kemampuan pelatih atau instruktur

Faktor ini mempunyai peranan yang sangat penting antara lain sebagai fasilitator dalam proses pelatihan dan dapat menggali potensi peserta pelatihan.

b. Materi pelatihan

yang telah dipersiapkan secara matang dan praktis, sehingga proses pelatihan benar-benar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan.

c. Metode Pelatihan

yang digunakan diharapkan dapat memberikan kesempatan kepada peserta pelatihan untuk dapat berpartisipasi secara aktif, mempraktekkan materi yang diberikan, dan menggambarkan secara jelas keterampilan yang diinginkan.

d. Fasilitas pelatihan

Fasilitas pelatihan berupa lingkungan fisik yang disediakan dalam proses pelatihan. Jika fasilitas yang tersedia memadai dan sesuai dengan yang dibutuhkan dalam proses pelatihan, maka fasilitas

tersebut akan mendukung tercapainya tujuan pelatihan secara maksimal. Sebaliknya, jika fasilitas yang tersedia tidak mencukupi, hal ini dapat membingungkan kursus pelatihan dan hasil yang diharapkan, pada gilirannya, tidak sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan.

e. Komitmen

Manajemen terhadap Program Pelatihan Kebijakan manajemen membantu institusi swasta negara kembali bekerja.

2.2.2.2 Indikator pelatihan kerja

Siagian (2004) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

a. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri

dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

b. Kemampuan Berpikir

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (*conceptualizing*), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul (*synthesis*) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan

c. Sikap

Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.

d. Kecakapan

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi *personal skills*, *interpersonal skills*, *attitudes*, *habits* dan *behaviors*. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti.

2.2.3 Disiplin Kerja

2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Area kerja adalah "alat yang digunakan oleh manajer untuk meningkatkan perilaku dan bekerja untuk menumbuhkan kesadaran dan kemauan untuk menyesuaikan dengan semua aturan perusahaan bisnis yang relevan dan norma-norma sosial" (Rivai, 2004)

Pandangan lain menyatakan bahwa disiplin kerja adalah "pengenalan diri. -terutama berdasarkan sikap dan perilaku secara total agar sesuai dengan semua kebijakan organisasi" (Helmi, 1996). Dapat disimpulkan bahwa pengecatan area sebenarnya merupakan latihan personel yang melanggar aturan yang berlaku di suatu instansi. Disiplin dalam konteks ini bukanlah bentuk kepatuhan yang terbaik, tetapi kewajiban yang diberikan melalui sarana lembaga di mana personel diharapkan lebih hijau dan bertindak dan melukis secara disiplin. Untuk memahami perusahaan bisnis, area pekerja mungkin sangat penting bagi perusahaan bisnis. Pola pikir personel bidang lukisan mungkin sangat penting bagi perusahaan bisnis untuk mencapai tujuan bisnis perusahaan. Tanpa area pekerja sejati, sangat sulit bagi sebuah perusahaan bisnis untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Wilayah yang baik menunjukkan tahapan kewajiban seseorang atas kewajiban yang dibebankan kepadanya. Ini merangsang semangat kerja, semangat kerja, dan pemenuhan tujuan perusahaan bisnis.

Menurut Hasibuan (2006) "Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan untuk menyesuaikan diri dengan semua aturan perusahaan bisnis dan norma-norma sosial yang relevan". Menurut Handoko (2001) area adalah "pelaksanaan persyaratan organisasi untuk kegiatan pengendalian".

Menurut Sinungan (2005), Disiplin kerja adalah "sebagai pola pikir religius yang direnungkan dalam gerak atau perilaku individu, organisasi atau kelompok untuk mematuhi (mematuhi) kebijakan atau aturan yang dibuat melalui cara penguasa atau mematuhinya. ke jaringan untuk tujuan tertentu".

Jika personel maksimum mematuhi kebijakan modern, dapat dikatakan bahwa kedisiplinan perusahaan adalah baik. Hukuman ingin meningkatkan area dan mengajar personel untuk mematuhi semua aturan perusahaan bisnis. Hukuman harus jujur dan berlebihan bagi semua personel. Dengan keadilan dan ketegasan, untuk memperoleh penyebab hukuman. Regulasi yang tidak diimbangi dengan sanksi tegas bagi pelanggaran bukanlah metode pelatihan bagi personel. Tanpa bantuan tenaga kerja sejati, sangat sulit bagi sebuah perusahaan bisnis untuk mencapai tujuannya.

Dari berbagai pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu pola pikir, yang direnungkan dalam perilaku atau perilaku personel dan bermanifestasi sebagai kepatuhan atau

kepatuhan terhadap kebijakan dan aturan yang ditetapkan melalui cara-cara perusahaan bisnis.

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adanya disiplin kerja perusahaan akan memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan ketaatan pada norma perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang terlibat. Menurut Hasibuan (2003), fungsi-fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan pada dasarnya meliputi:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang diberikan kepada setiap pegawai harus sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai, jika pegawai tersebut di luar kemampuan pegawai atau jauh di bawah kemampuan pegawai maka kesungguhan disiplin pegawai tersebut rendah.

2. Pemimpin Teladan

Peran kepemimpinan sangat penting dalam menentukan disiplin pegawai karena pemimpin dijadikan contoh dan panutan oleh bawahan atau bawahannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik maka kedisiplinan pegawai juga akan baik, tetapi jika

keteladanan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), pegawai akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

3. Remunerasi

Remunerasi memegang peranan penting dalam menciptakan disiplin pegawai, artinya semakin besar remunerasi maka semakin baik disiplin pegawai dan sebaliknya jika remunerasi kecil maka disiplin pegawai menjadi rendah.

4. Keadilan

Keadilan berkontribusi pada terwujudnya disiplin pegawai, karena ego dan fitrah manusia selalu merasa penting dan meminta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan tercipta kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan Inheren (Waskat)

Waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah / mengetahui kesalahan, memperbaiki kesalahan, menjaga disiplin, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi Penalti

Hukuman memegang peranan penting dalam menjaga kedisiplinan karyawan, dengan hukuman yang semakin berat dan karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku disiplin atau perilaku tidak disiplin karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan Pimpinan perusahaan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin atau tidak disiplin akan menciptakan disiplin yang baik di perusahaan. Sikap Tegas Seorang pemimpin sangat dibutuhkan di setiap perusahaan yang ada.
8. Hubungan antar manusia
Terciptanya hubungan manusia yang harmonis akan menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Disiplin karyawan tercapai bila hubungan di dalam perusahaan terjalin dengan baik.

2.2.3.3 Indikator Disiplin kerja

Menurut Rivai dan Basri (2005), disiplin kerja memiliki beberapa unsur indikator:

- a. Kehadiran

Hal ini adalah ukuran dasar kedisiplinan, dan karyawan dengan disiplin kerja yang buruk biasanya terbiasa terlambat masuk kerja.

- b. Kepatuhan dengan peraturan ketenagakerjaan.

Karyawan yang mematuhi peraturan ketenagakerjaan tidak mengabaikan proses kerja dan selalu mematuhi pedoman ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.

- c. Kepatuhan dengan standar tenaga kerja.

Hal ini tercermin dalam ruang lingkup tanggung jawab karyawan atas tugas yang diberikan. Dengan kata lain,

d. Kewaspadaan tinggi.

Karyawan yang waspada selalu berhati-hati, penuh perhitungan, bekerja secara akurat, dan selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja Etis

Beberapa karyawan yang bekerja secara etis mungkin bersikap kasar atau tidak pantas kepada pelanggan mereka. Karena masalah ini adalah bentuk tindakan disipliner, ia bertindak secara etis sebagai ekspresi disiplin karyawan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan

Pelatihan merupakan unsur penting untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, karena pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Menurut Siagian (2004) keberhasilan pelatihan dalam suatu organisasi ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan berpikir, sikap dan keterampilan karyawan. Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari. Belum memiliki pengetahuan, keterampilan berpikir, sikap dan keterampilan yang dapat membantu pekerjaan yang dilakukan dengan cepat dan dengan hasil yang maksimal. Oleh karena itu, pelatihan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari berusaha mempersiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang mereka hadapi saat ini.

Pelatihan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari cenderung lebih menekankan pada masalah teknis operasional. Dari pelaksanaan pelatihan tersebut diharapkan dapat menghasilkan output yang berkualitas yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dapat meningkatkan dan meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga karyawan menjadi produktif dan berkontribusi sebanyak mungkin untuk PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari.

2.3.2 Hubungan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan bagi PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari memungkinkan karyawan menjalankan program pelatihan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suasana disiplin. Padahal, disiplin kerja PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari masih rendah, terlambat, sering mangkir, dan masih memiliki staf yang pulang lebih awal. Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Salah satu cara untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan memperhatikan disiplin kerja para karyawan.

Disiplin kerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari dapat diwujudkan oleh karyawan bertanggung jawab atas kemampuan memenuhi kewajibannya, sejauh menyangkut aturan, dan sebagai acuan dalam perekrutan selama karyawan berada di perusahaan. Kewajiban dan

peraturan perusahaan (Hasibuan, 2013). Dalam hal ini, seseorang akan menjalankan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab. PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari memiliki disiplin kerja yang tinggi. Perusahaan membutuhkan peraturan dan sanksi untuk menjaga disiplin kerja yang tinggi setiap saat. Disiplin kerja merupakan salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari bekerja secara produktif dan membantu meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

2.3.3 Hubungan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan dengan Disiplin Kerja

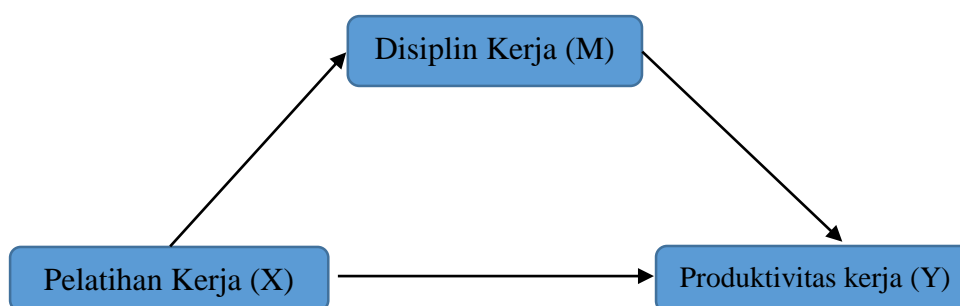
Produktivitas juga menampilkan etos kerja personel yang juga di meditasikan dalam sikap intelektual yang prima. Pengusaha dan personel yang khawatir dalam diri pengusaha harus berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya (Sulaeman, 2014). Menurut Umar (2005) produktivitas kerja dapat dijalankan secara maksimal jika dapat menciptakan efektivitas dan kreativitas. Efektivitas menyangkut barang dagangan yang luar biasa dan keberhasilan yang diselesaikan oleh karyawan PT. Maan Ghodaqo Siddiq Lestari. Sedangkan efisien menyangkut ketepatan waktu pengerjaan yang dilakukan tenaga kerja.

Dalam meningkatkan produktivitas pekerja, PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari harus mewaspadaikan kegiatan pelatihan dan disiplin kerja. Seorang pekerja yang telah mengenyam pelatihan dan memiliki disiplin kerja yang berlebihan akan cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik, karena pada kenyataannya pelatihan dapat menawarkan

kemungkinan bagi karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari dalam mengembangkan bakat dan kemampuan bekerja, sekaligus disiplin kerja sangat banyak diinginkan oleh PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari jika ingin mampu melakukan program - program kerjanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari memiliki disiplin kerja yang berlebihan, hal itu akan membantu pertumbuhan produktivitas kerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori diatas dan penelitian sebelumnya tentang Pengaruh Pelatihan Terhadap produktivitas Kerja dengan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi, maka kerangka konseptual penelitian ini dibangun sebagai dasar penyusunan hipotesis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan gambar 2.1 kerangka konseptual diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ Pelatihan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari.

- H₂ Pelatihan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari.
- H₃ Disiplin kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari.
- H₄ Disiplin kerja diduga memediasi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari.