

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Produktivitas**

Produktivitas mengacu pada hasil kerja yang mencapai efisiensi yang baik dengan memaksimalkan penggunaan sumber-sumber masukan (input) secara efektif. Pengukuran produktivitas juga melibatkan evaluasi terhadap output yang dihasilkan dan waktu yang diperlukan untuk mencapai prestasi tersebut. Apabila efisiensi dan efektifitas kerja tinggi, maka tingginya produktivitas pun akan tercapai. Namun, ketika efisiensi dan efektifitas kurang optimal, ini mengindikasikan adanya kekeliruan dalam manajemen, yang berakibat pada karyawan tidak mencapai kinerja sebagaimana yang diharapkan (Junianti et. al. 2020).

Anoraga (2016:175) dalam perspektif ekonomis berpendapat bahwa, “produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya”. Umumnya, produktivitas kerja diuraikan sebagai kapasitas untuk mengoptimalkan pencapaian kinerja karyawan, yang dinilai melalui pemanfaatan sumber daya yang ada pada tiap individu (Damayanti & Syahrian, 2022).

Schermerharn yang dikutip oleh Busro (2018), menjelaskan bahwa produktivitas merujuk pada hasil penilaian terhadap kinerja yang mempertimbangkan penggunaan sumber daya, termasuk tenaga manusia. Bukit et al. (2017) mengemukakan bahwa produktivitas kerja muncul sebagai sebab dari kualifikasi kerja yang harus dipatuhi oleh pegawai untuk mencapai hasil yang paling optimal, dan dalam pelaksanaannya, manusia memiliki peranan yang signifikan dalam produktivitas kerja (Rachman et. al. 2022).

##### **2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas**

Dalam usaha peningkatan produktivitas kerja pegawai, perusahaan perlu memerhatikan elemen-elemen yang mungkin memengaruhi efektifitas pekerjaan mereka. Adanya konsep-konsep teoritis yang berbicara tentang elemen-elemen

yang bisa memengaruhi produktivitas kerja para karyawan. Salah satu dari pandangan para ahli mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan disajikan di bawah ini.

Elemen-elemen yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja menurut Anoraga dalam Busro (2018:346-348), Rachman et. al. (2022), di antaranya:

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan Kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Jaminan social
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

### **2.1.3 Indikator Yang Mempengaruhi Produktivitas**

Menurut Sutrisno (2017), dalam mengevaluasi produktivitas kerja karyawan, terdapat indikator-indikator yang perlu dipertimbangkan, yakni:

#### **1. Kemampuan**

Kemampuan dalam hal ini merupakan kapabilitas untuk menunaikan tugas-tugas. Kapabilitas seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dikuasai dan tingkat profesionalisme menjalankan tugas. Hal ini mampu menyediakan daya yang bertujuan untuk mengatasi tanggung jawab yang diamanahkan.

#### **2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai**

Hal ini adalah bagian dari upaya meningkatkan hasil yang didapat. Hasil ialah elemen yang memberikan pengalaman positif, baik bagi pelaku tugas

maupun pihak lain sebagai penerima hasil dari pekerjaan tersebut. Karenanya, usaha dengan tujuan mengoptimalkan produktivitas kerja memiliki dampak yang relevan bagi semua pihak yang terkait dalam sebuah pekerjaan.

### 3. Semangat Kerja

Hal ini ialah inisiatif untuk mencapai perbaikan dibandingkan sebelumnya. Indikator ini bisa diamati melalui semangat kerja dan perolehan hasil dalam satu hari, yang selanjutnya menjadi pembanding dengan prestasi pada hari sebelumnya.

### 4. Pengembangan Diri

Konsisten dalam upaya untuk mengembangkan kualitas kerja melalui peningkatan diri. Pengembangan diri bisa diarahkan melalui memperhatikan tantangan dan juga harapan yang muncul dalam situasi kerja. Dalam situasi yang penuh tantangan, pentingnya pengembangan diri menjadi lebih jelas. Di samping itu, harapan untuk menjadi lebih baik pun memiliki dampak yang kuat terhadap hasrat pegawai untuk meningkatkan ketrampilan mereka.

### 5. Mutu

Mutu yang dimaksud adalah konsistensi dalam usaha peningkatan kualitas yang telah tercapai sebelumnya. Kualitas ialah hasil pekerjaan yang mencerminkan standar kerja seorang karyawan. Dengan demikian, langkah untuk meningkatkan kualitas memiliki tujuan untuk menghasilkan hasil yang terbaik, yang mana akan bermanfaat besar bagi perusahaan serta diri individu tersebut.

### 6. Efisiensi

Efisiensi mengacu pada perbandingan antara hasil dan semua sumber daya yang dikerahkan. Masukan beserta keluaran adalah elemen-elemen produktivitas yang memiliki dampak kuat pada karyawan.

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja termasuk hal yang besar terhadap semua tanggung jawab yang sudah dibagikan kepada pihak yang bersangkutan. Tingkat disiplin kerja yang positif terlihat dari rasa tanggung jawab yang signifikan dari seseorang karyawan

tersebut. Menurut Sinambela et. al. (2021), disiplin kerja didefinisikan sesuatu yang digunakan bagi pimpinan perusahaan dalam menjalin komunikasi dengan para pegawai, sebagai bentuk usaha untuk memperkuat tingkat kesadaran dan keinginan individu untuk mengikuti peraturan organisasi dan norma sosial yang ada.

Sedangkan ada pendapat dari Ferawati (2017) yang mengatakan disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan hal-hal yang dilakukan seseorang yang sejalan dengan ketentuan organisasi, diperlukan kesadaran individu agar tidak terjadi kelalaian, penyimpangan, atau kecerobohan pada saat melaksanakan tugas (Hadi & Irbayuni, 2021).

Dapat disarikan dari pandangan di atas adalah bahwa disiplin kerja berkaitan dengan individu yang bertanggung jawab atas apa yang diamanahkan oleh atasan, serta sikap dan tingkah laku tidak melanggar peraturan.

### **2.2.2 Indikator Disiplin Kerja**

Indikator disiplin kerja Rivai Wahid et. al. (2019), di antaranya yaitu:

#### **1. Kehadiran**

Aspek ini menjadi dasar penting dalam mengevaluasi tingkat kedisiplinan, dan karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang rendah biasanya menghadapi kendala.

#### **2. Ketaatan pada peraturan kerja**

Pegawai yang patuh pada peraturan kerja tidak mungkin mengabaikan langkah-langkah kerja dan menjalankan panduan serta aturan yang telah diamanahkan.

#### **3. Ketaatan pada standar kerja**

Aspek ini bisa diperhatikan melalui rasa tanggung jawab yang besar dari karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan perusahaan.

#### **4. Tingkat kewaspadaan tinggi**

Pegawai dengan tingkat kewaspadaan tinggi cenderung berjaga-jaga, mengambil langkah dengan cermat, dan menunjukkan ketelitian yang tinggi dalam menjalankan tugas, serta berusaha untuk menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien.

## **2.3 Motivasi Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja memegang peranan penting dalam mempengaruhi produktivitas, namun terjadi inkonsistensi antara harapan dan realitas yang dirasakan oleh karyawan dapat mengurangi motivasi mereka untuk bekerja. Kondisi ini terutama terjadi ketika gaji yang mereka terima jauh lebih rendah dari standar upah minimum regional (UMR). Di samping itu, mereka berkeinginan untuk bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan aman (Christian, 2020).

Sedarmayanti (2017:154) berpendapat bahwa motivasi kerja yakni tahap yang berkenaan dengan kekuatan, arah, dan keuletan individu dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi (Damayanti & Syahrian, 2022). Menurut pandangan yang disampaikan oleh Liang Gie dalam Damayanti (2016), motivasi diartikan sebagai tanggung jawab manajer perihal menginspirasi, memberi semangat, serta mendorong individu lain, khususnya para pegawai, dengan tujuan mendorong mereka untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Dapat disimpulkan dari di atas bahwa setiap karyawan memiliki motivasi tinggi karna adanya gaji tinggi bisa menghasilkan produktivitas kerja yang baik dan adanya motivasi manajer bisa memberikan inspirasi dan semangat untuk bisa menyelesaikan tugas yang diberikan dan juga bisa menghasilkan produktivitas yang tinggi.

### **2.3.2 Indikator Motivasi Kerja**

Sesuai dengan pandangan Sastrohadiwiryo (2013:119), sikap mental dan keadaan psikologis yang melekat pada manusia adalah hal yang berpengaruh dalam memberikan dorongan, mengarahkan perilaku, dan memotivasi tindakan untuk mencapai kebutuhan dan kepuasan tanpa mengganggu keseimbangan. Oleh karena itu, indikator-indikator pengukur motivasi kerja karyawan diuraikan menjadi:

1. Kinerja (Achievement)
2. Penghargaan (Recognition)
3. Tantangan (Challenge)
4. Tanggung Jawab (Responsibility)
5. Pengembangan (Development)

6. Keterlibatan (Involvement)
7. Kesempatan (Opportunity)

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Nasem et. al. (2018) Meneliti tentang adanya dampak pelatihan dan motivasi terhadap efektivitas kinerja staf pendidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh staff kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. Sampel dalam studi ini diambil dari total sampling. Hasil dari penelitian ini menggambarkan pengaruh positif pelatihan terhadap efektivitas kerja tenaga kependidikan, sedangkan motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas pada tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang.

Dan et. al. (2020) meneliti tentang produktivitas kerja karyawan dilihat dari motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja pada PT. Iskandar Indah Printing. populasi pada studi ini yaitu berjumlah 975 karyawan. Peneliti mengambil sampel melalui rumus slovin. Jumlah sampel yang di ambil ialah 100 responden. Hasil dari studi ini variabel motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja berdampak positif secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

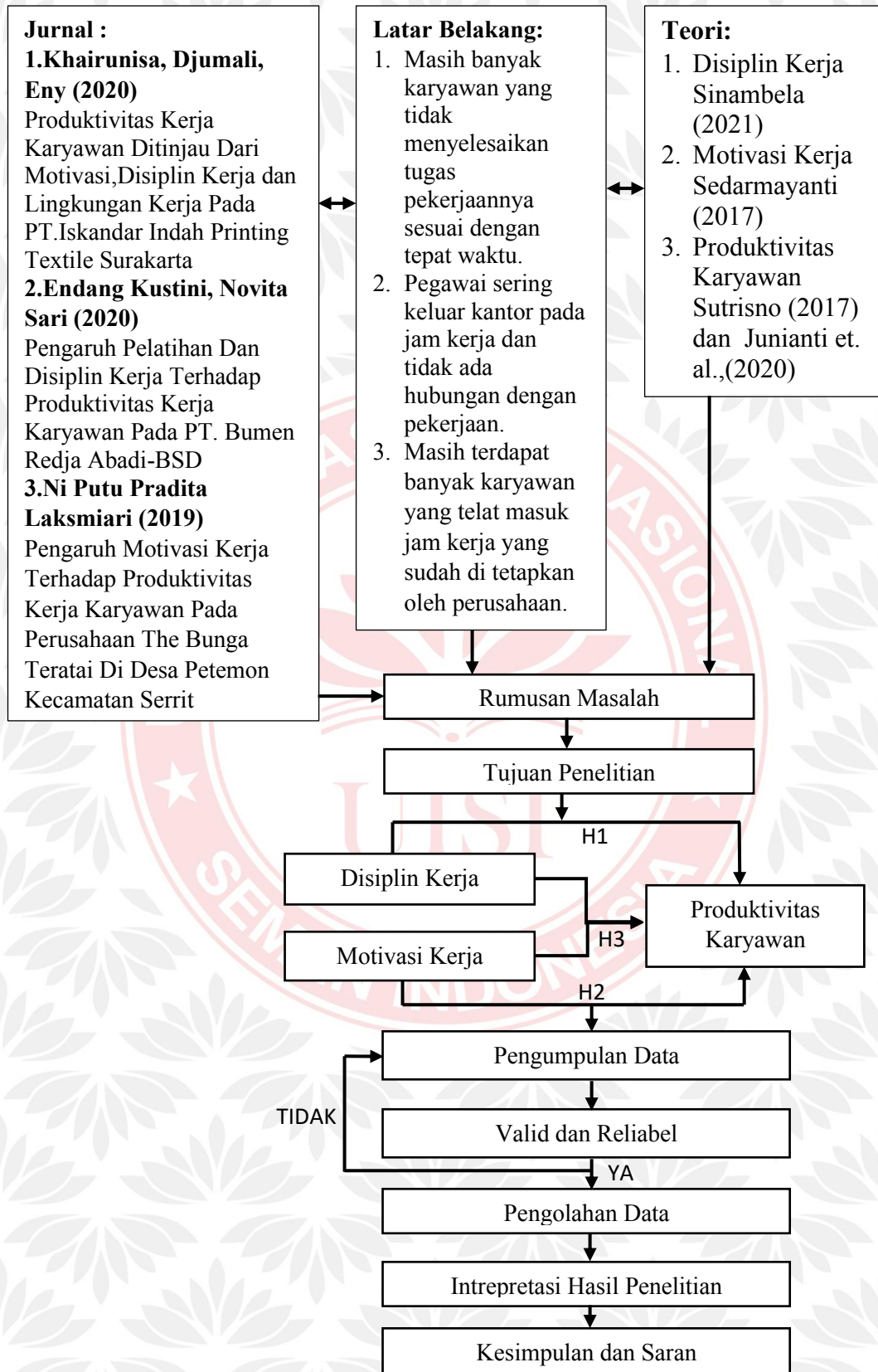
Kustini & Sari, (2020) meneliti tentang dampak pelatihan dan disiplin kerja terkait produktivitas kerja pegawai PT. Bumen Redja Abadi-BSD. Populasi pada studi ini berjumlah 80 orang. Pengambilan sampel dalam studi ini menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil dari penelitian ini, pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawa.

Putu (2019) meneliti tentang dampak motivasi kerja terkait kinerja efisiensi para pegawai di Perusahaan Teh Bunga Teratai, Desa Petemon, Kecamatan Serrit. Populasi pada studi ini yakni berjumlah 30 orang. Dalam studi ini, sampel diambil dengan cara metode kuisioner. Hasil dari studi ini motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Nasem et. al. (2018)	“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Stit Rakeyan Santang Karawang”	Pelatihan (X <sub>1</sub> ) Motivasi (X <sub>2</sub> ) Produktivitas (Y)	Pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja tenaga kependidikan sedangkan Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap Produktivitas pada tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang
2	Dan et. al. (2020)	“Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta”	Motivasi (X <sub>1</sub> ) Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) Produktivitas (Y)	Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
3	Kustini & Sari (2020)	“Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi-BSD”	Pelatihan (X <sub>1</sub> ) Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) Produktivitas (Y)	pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bumen Redja Abadi-BSD
4	Putu (2019)	“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan The Bunga Teratai Di Desa Petemon Kecamatan Serrit”	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ) Produktivitas (Y)	motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara positif dan signifikan,

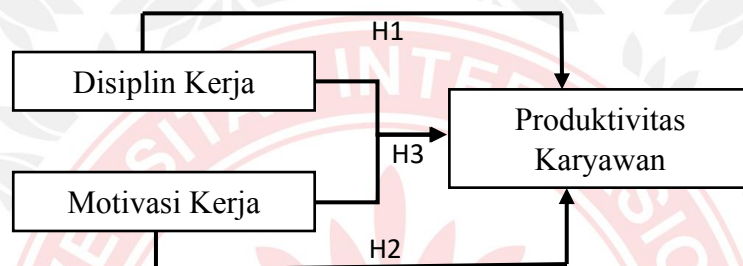
## 2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



Dalam Gambar 2.1 yang telah disajikan, terdapat penyampaian mengenai dasar yang mendukung penelitian ini berdasarkan fenomena yang terjadi, didukung oleh studi literatur yang relevan, serta landasan teori yang membentuk dasar bagi perumusan masalah dan tujuan penelitian. Setelah tahap tersebut, terbentuklah konsep studi yang mengilustrasikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yakni disiplin kerja ( $X_1$ ) motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas karyawan ( $Y$ ). Kerangka konsep penelitian ini memiliki tujuan mengetahui gambaran hubungan antar variabel yang diteliti. Ilustrasi lebih jelas mengenai konsep penelitian dijabarkan:



Gambar 2.2 Model Penelitian

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Mengacu pada dasar teori dan struktur pemikiran di subbab sebelumnya, hipotesis yang dinyatakan ialah:

### 2.6.1 Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan studi yang dijalankan oleh Dan et. al. (2020) mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja mempengaruhi produktivitas pegawai secara signifikan dan positif, selaras dengan penelitian oleh (Kustini & Sari, 2020) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan yang positif terhadap produktivitas pegawai.

Hipotesis yang dirancang adalah :

**H<sub>1.0</sub>:** Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan

**H<sub>1.1</sub>:** Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan

### 2.6.2 Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Karyawan ( $Y$ )

Hasil studi Dan et. al. (2020) dan Putu (2019) mengindikasikan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan.

Sedangkan berbeda hasil dengan studi yang dijalankan oleh (Nasem et. al. 2018), yang mengindikasikan tidak adanya pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Hipotesis yang dirancang adalah :

**H<sub>2.0</sub>:** Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan

**H<sub>2.1</sub>:** Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan

### **2.6.3 Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap produktivitas karyawan (Y)**

Dalam studi yang dijalankan oleh Nasem et. al. (2018), tujuan studi ini adalah menjawab pertanyaan yang diformulasikan dalam perumusan masalah. Perumusan masalah tersebut mencakup tiga aspek, yaitu pengaruh pelatihan secara parsial terhadap produktivitas kerja staf pendidikan di STIT Rakeyan Santang Karawang, dampak motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja staf pendidikan dan pengaruh bersama-sama dari pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja staf pendidikan di STIT Rakeyan Santang Karawang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam studi ini ialah total sampling.

Hipotesis yang dirancang adalah:

**H<sub>3.0</sub>:** Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan

**H<sub>3.1</sub>:** Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan