

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

1.1 Kajian Pustaka

1.1.1 Kedisiplinan Kerja

1.1.1.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan merupakan salah satu penentu kemajuan atau kemunduran suatu instansi atau perusahaan. Suatu perusahaan yang didalamnya terdapat karyawan yang mempunyai rasa tanggung jawab dan disiplin yang tinggi dapat dipastikan akan dapat berkerja dengan baik menghasilkan produk berkualitas tinggi. Hal yang dikarenakan semua orang terlibat dalam proses kerja akan menjalankan tugasnya dengan baik (Nurrasyidah & Ningsih, 2019).

Wulantika (2018) Disiplin adalah sikap kemauan dan kemauan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin kerja juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh

karena itu, tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak (Purba, 2019).

Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, tanpa kedisiplinan yang baik sulit bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin disiplin karyawan, semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkannya. Oleh karena itu sebagai seorang pemimpin harus dapat menyeleksi karyawan yang disiplin dan terampil dalam bekerja. Karena salah satu kunci keberhasilan perusahaan terletak pada kedisiplinan (Hartati, 2020)

Menurut Susanti (2017) kedisiplinan adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Husain (2018) yang menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Sebagai ketentuan dan konsekuensi seseorang dalam bekerja, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab merupakan kewajiban bagi setiap karyawan sesuai dengan hak yang diterimanya, maka perlu adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban sehingga disiplin kerja akan tercapai. (Mbate'e, 2020)

Menurut Sutrisno (2019) Disiplin kerja yakni, perilaku seseorang yang menyesuaikan dengan peraturan, prosedur kerja yang berlaku atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi/perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Tabel 2. 1
Definisi Disiplin Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Disiplin Kerja
1	2019	Sutrisno	Disiplin dalam bekerja adalah persyaratan kantor tempat atau lembaga pekerjaan dilakukan untuk menjamin disiplin kerja pegawai, sehingga hasil kerja pegawai meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sembarangan melakukan kegiatan ringan selama jam kerja
2	2023	Apriyani	Disiplin merupakan sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan
3	2022	Alsya Cintiara	Disiplin kerja adalah suatu 'alat' yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta meningkatkan kinerja karyawan
4	2016	Aspiyah S dan Martono	Kedisiplinan Kerja adalah bentuk dari pengendalian diri karyawan dalam implementasi sebuah organisasi
5	2020	Bate'e	Kedisiplinan merupakan sikap yang diperlukan untuk mendapat perhatian dalam usaha meningkatkan kinerja

Sumber: Jurnal dan Buku, 2024

1.1.1.2 Prinsip - Prinsip Disiplin Kerja

Menurut (Bate'e, 2020) terdapat beberapa prinsip disiplin kerja karyawan untuk melaksanakan tindakan disiplin yaitu sebagai berikut :

1. Pendisiplinan secara pribadi Dengan cara tidak memberikan teguran di depan banyak orang, agar menghindari terjadinya rasa tersinggung terhadap karyawan dan akan berdampak tidak baik bagi perusahaan.
2. Pendisiplinan harus bersifat membangun Selain memberikan teguran atas kesalahan yang telah dilakukan, hendaknya disertai dengan saran untuk penyelesaiannya agar masalah bisa terselesaikan dengan baik.

3. Keadilan dalam pendisiplinan Di dalam tindakan disiplin harus dilakukan secara adil tanpa memandang mana yang baik atau buruk dan harus mendapatkan tindakan disiplin yang sama pada setiap karyawan.

1.1.1.3 Indikator – Indikator Kedisiplinan

Tabel 2. 2
Indikator Disiplin Kerja Menurut Ahli

(Sutrisno, 2019)	(Bate'e, 2020)	(Aspiyah S dan Martono 2016)	(Apriyani, 2023)	(Alsyaif Cintiara, 2022)
1. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan 2. Target pekerjaan 3. Membuat laporan kerja	1. Tujuan Dan Kemampuan 2. Teladan Kepemimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan 6. Sanksi hukum 7. Ketegasan pemimpin 8. Hubungan Kemanusiaan	1. Kepatuhan jam kerja 2. Ketaatan peraturan 3. Kepatuhan perintah 4. kepatuhan berpakaian seragam 5. kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor 6. selalu bekerja sesuai dengan prosedur	1. Absensi 2. Tanggung jawab 3. Ketaatan pada peraturan kerja 4. Tingkat kewaspadaan 5. Etika bekerja	1. Keakurasian waktu 2. Memanfaatkan peralatan perusahaan dengan baik 3. Memiliki komitmen yang lebih besar 4. Patuh

Sumber: Hasil Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan indikator diatas untuk Disiplin Kerja penulis akan menggunakan teori Menurut bate'e (2020) Indikator untuk mengukur kedisiplinan kerja dapat dilakukan dengan indikator berikut:

1. Tujuan dan kemampuan Tujuan yang ditetapkan harus jelas dan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, agar karyawan dalam bekerja tidak terpaksa dan dapat bekerja sungguh sungguh dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan
2. Teladan kepemimpinan Sebagai seorang pimpinan harus mencerminkan sikap yang baik dan bertanggung jawab, karena pimpinan dijadikan

teladan dan panutan yang berperan penting dalam menentukan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan.

3. Balas jasa Balas jasa berupa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Dengan kompensasi yang cukup dan pekerjaan yang sesuai, maka akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Sehingga produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi meningkat.
4. Keadilan Pada dasarnya, keadilan dalam lingkungan kerja mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Dimana pekerja mendapatkan perlakuan yang sama untuk diberlakukan secara adil dalam suatu perusahaan. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
5. Pengawasan melekat Tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan di dalam perusahaan yaitu dengan harus dapat mengawasi secara langsung perilaku yang dilakukan karyawannya. Pengawasan melekat harus dapat memberikan arahan yang baik kepada karyawan apabila dibutuhkan saran dalam memecahkan suatu permasalahan.
6. Sanksi hukum Dengan adanya sanksi dan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturanperaturan yang berlaku, sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Secara tidak langsung akan

mengubah perilaku karyawan tersebut dan lebih berhati-hati kembali dalam melaksanakan pekerjaan.

7. Ketegasan Pimpinan yang tegas dalam mengambil keputusan dan menerapkan hukuman akan mencerminkan karakter seorang pemimpin, karena ketegasan pimpinan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawannya.
8. Hubungan Kemanusiaan Hubungan kemanusiaan antara karyawan dengan pimpinan harus terjalin dengan baik, terciptanya hubungan kemanusiaan yang harmonis akan membuat lingkungan dan suasana kerja menjadi lebih nyaman.

1.1.1.4 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Sinambela (2018) adalah menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara supervisor dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan tidak tepat dapat menciptakan masalah – masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahannya.

1.1.1.5 Bentuk Sanksi Dari Tindakan Indisipliner

Ada beberapa bentuk tindakan sanksi yang diterima oleh seorang karyawan akibat tindakan indisipliner yang dilakukannya, yaitu teguran lisan dan teguran tertulis. Bentuk isi teguran tersebut terapkan dalam berbagai macam bentuk, dan secara umum berbentuk sebagai berikut: penurunan jabatan, pemindahan posisi, pemutusan hubungan kerja (PHK), termasuk pengaduan kepada pihak berwajib.

1.1.1.6 Mekanismi Membangun Kedisiplinan

Pada umumnya setiap karyawan yang bekerja adalah cenderung memiliki kedisiplinan dan patuh pada setiap aturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi. Dan para pelanggar disiplin biasanya hanya sebagian kecil dari karyawan yang berada di organisasi tersebut, yang mana karyawan seperti ini dianggap sebagai karyawan yang bermasalah. Jika perusahaan gagal menghadapi karyawan yang bermasalah, efek negatif kepada para karyawan lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul.

Masalah disiplin yang umumnya ditimbulkan para karyawan bermasalah antara lain absensi, bolos, defisiensi produktivitas, alkoholisme, dan ketidakpatuhan. Ketika karyawan terus bermasalah dalam bidang kedisiplinan maka perlu ada tindakan penegakan disiplin model pendekatan disiplin progresif. Pendekatan disiplin model progresif bertujuan untuk membentuk pribadi karyawan yang benar-benar memiliki mentalitas yang perlu penanganan serius dan dengan pendekatan yang progresif. Maka karyawan tersebut diharapkan akan berubah, dan jika tidak berubah memungkinkan untuk dikeluarkan dari perusahaan atau di PHK (pemutusan hubungan kerja).

1.1.1.7 Peran Lembaga Konseling dalam Membangun Semangat Disiplin

Peran lembaga konseling menjadi penting dalam urusan memahami dan mengembalikan karyawan kearah penegakan kedisiplinan yang diinginkan. Dan ini juga sangat tergantung pada kualitas orang yang terlibat dalam lembaga konseling tersebut. Artinya semakin kompeten orang yang duduk di lembaga konseling tersebut maka semakin baik hasil perubahan yang mampu dilakukan. Dalam pekerjaan dan aktivitas operasional perusahaan sering kita mendengar 18 istilah mengejar target atau pekerjaan harus selesai sesuai dengan deadline. Kondisi ini

sering menimbulkan kondisi stress bagi karyawannya termasuk mereka harus bekerja di bawah tekanan (*underpressure*).

Kondisi bekerja dengan keadaan *underpressure* memang banyak dialami oleh karyawan di berbagai perusahaan sehingga menyebabkan mereka harus bekerja hingga larut malam dan harus menempuh berbagai cara agar pekerjaan tersebut bisa terselesaikan tepat pada waktunya. Kelelahan dan keletihan untuk membangun kedisiplinan tinggi agar pekerjaan selesai termasuk mampu memberikan hasil pekerjaan yang benar-benar sesuai permintaan pimpinan memang sungguh tidak menyenangkan namun itu harus dilakukan di posisi mereka sebagai bawahan yang patuh pada atasan, termasuk harus menunjukkan dedikasi dan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan tentunya.

Dalam konteks ini peran lembaga konseling menjadi penting dalam membentuk skedul dan mekanisme kerja seperti apa yang harus mereka lakukan agar tidak terjadi *underpressure* dalam bekerja, misalnya format kedisiplinan yang bagaimana sebaliknya harus mereka terapkan agar pekerjaan dapat terselesaikan dan karyawan juga tidak mengalami keletihan dalam bekerja. Karena dampak keletihan yang begitu memaksa tubuh untuk bekerja tinggi adalah menurunnya tingkat kesehatan dan ini bisa berujung pada masuknya karyawan ke rumah sakit. Dan jika masuk ke rumah sakit tentunya yang merepotkan juga perusahaan tersebut, terutama jika masuk ke rumah sakit selama 1 s/d 2 minggu bahkan hingga satu bulan lamanya. Jelas ini bisa menyebabkan terbengkalainya pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan tersebut namun ternyata tidak dikerjakan dan berapa nilai kerugian yang harus ditanggung oleh perusahaan. Karena untuk

perusahaan kategori *private sector* (swasta) waktu dan uang adalah begitu penting, sehingga wajar jika konsep efisiensi dan efektivitas selalu di dengungkan oleh pihak manajemen perusahaan.

1.1.2 Kepuasan Kerja

1.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap karyawan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, yang dapat diukur seperti kepuasan atas kenyamanan kerja, kompensasi yang diterima, budaya kerja yang baik, adanya identitas di perusahaan, serta kesempatan promosi (Lilia et al., 2020). Kepuasan kerja dirasakan karyawan karena ada hal-hal yang mendasarinya. Pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya (Nasution et al., 2018).

Menurut Amalia dan Rizaldi A (2021) Jika perusahaan dapat memberikan perhatian yang serius dan benar maka akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan menurut (Harahap, 2017) kepuasan kerja merupakan pemikiran dan perasaan yang ditunjukkan dalam tindakan seseorang terhadap pekerjaan. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi berbagai aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur perusahaan, mutu pengawasan, dan sebagainya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan

individu yang bersangkutan maupun bagi perusahaan tempat dia bekerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang selalu mempunyai keinginan-keinginan yang ingin dipenuhi namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan-keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak mempunyai rasa puas dan setiap karyawan mempunyai kriteria sendiri yang menyatakan bahwa dirinya telah puas. Umumnya, kepuasan kerja bisa dilihat atau dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut, dan dalam perusahaan tersebut karyawan merasakan nyaman dalam bekerja dan tidak mempunyai kekhawatiran lain seperti kurang cukup gaji yang diterima, tidak adanya jaminan kesehatan atau keselamatan kerja dan jaminan masa tua atau pensiun.

Menurut Trustorini Handayani dan Isnar Budiarti (2017) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang merupakan hasil dari karakteristiknya

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, maupun masyarakat. Arti penting kepuasan kerja bagi individu adalah penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup seseorang. Arti penting kepuasan kerja bagi industri adalah penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

Arti penting kepuasan kerja bagi masyarakat adalah bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung pada cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya.

Tabel 2. 3
Definisi Kepuasan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kepuasan Kerja
1	2022	Handoko dalam Indra et al	kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) merupakan pandangan karyawan terhadap pekerjaan mereka berupa perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan
2	2021	Jufrizen & Sitorus T	Kepuasan Kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.
3	2018	Afandi	Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kepuasan Kerja
			menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan
4	2019	Widodo (dalam Nabawi)	Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak management harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.
5	2020	Alfarizi	Kepuasan kerja adalah kondisi psikologis karyawan yang mendorong niat untuk bekerja secara maksimal, yang ketika tidak terpenuhi dapat mengakibatkan penurunan kinerja

Sumber: Jurnal dan Buku, 2024

1.1.2.2 Faktor - Faktor penentu kepuasan kerja

Faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja menurut Segero (2018) di antaranya:

1. Tugas atau pekerjaan yang dilakukannya Dalam menghasilkan kinerja yang baik, diharapkan mampu menyesuaikan pekerjaan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk menggunakan skill dan kemampuannya dalam membuka kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab sehingga membuat pekerjaan menjadi lebih menarik.
2. Gaji Merupakan suatu pemberian pembayaran finansial yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Sistem penggajian yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dan tuntutan pekerjaan yang ada, maka akan menciptakan

kepuasan kerja yang diharapkan dan sangat berpengaruh pada tingkat produktivitas karyawan.

3. Peluang untuk mendapatkan promosi dalam jenjang karir Melalui promosi, dapat memberikan peluang untuk mengembangkan pribadi karyawan, menumbuhkan tanggung jawab yang lebih besar, dan meningkatnya status sosial.
4. Supervisi Karena aktivitas karyawan sangat tergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja, maka tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dari fungsi kepemimpinan, yaitu mengkomunikasikan kepada karyawan apa saja tujuan yang akan dicapai. Pengarahan serta motivasi yang baik dari pemimpin diharapkan dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
5. Rekan kerja Eratnya hubungan dengan sesama rekan kerja akan sangat mempengaruhi pada mutu kerja yang dihasilkan. Rekan kerja yang baik, saling memberi dukungan satu sama lain, saling membantu, dan saling memberi ide atau saran untuk mengatasi suatu permasalahan yang terjadi, akan membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan dan mampu menyesuaikan diri terhadap tekanan pekerjaan.
6. Lingkungan kerja yang bersih dan menyenangkan Lingkungan kerja yang bersih, teratur, dan menyenangkan akan membuat pekerjaan lebih mudah diselesaikan dan tentunya akan memberikan kepuasan kerja yang baik. Namun apabila kondisi kerja tidak bersih dan tidak menyenangkan maka

akan mengakibatkan terganggunya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.1.2.3 Indikator - indikator kepuasan kerja

Tabel 2. 4
Indikator Kepuasan Kerja Menurut Ahli

Handoko (2020)	Alfarizi (2020)	Jufrizen & Sitorus T (2021)	Afandi (2018)	Widodo (dalam Nabawi 2019)
1. Kesesuaian 2. Kepuasan 3. Hilangnya Perasaan tidak puas 4. Satisfiers	1. Menyenaingi Pekerjaan 2. Kesediaan 3. Kejujuran 4. Kreativitas	1. Pekerjaan Itu Sendiri 2. Kualitas Pengawasan 3. Hubungan dengan rekan kerja 4. Peluang Promosi 5. Bayaran	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji/Upah 3. Rekan Kerja

Sumber: Hasil Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan indikator diatas untuk Kepuasan Kerja penulis akan menggunakan teori Alfarizi (2020) dapat dilakukan dengan ini:

1. Menyenangi pekerjaan. Saat bekerja, segala tuntutan dan target pasti selalu tinggi. Tetapi tidak menjadi penghalang untuk tidak menyenangkan sebuah pekerjaan, karena akan membuat tingkat kepuasan kerja menjadi menurun.
2. Kesediaan. Kesediaan karyawan dalam bertanggung jawab di dalam ataupun di luar pekerjaannya dan selalu fokus pada kesuksesan perusahaan.
3. Kejujuran. Kejujuran dalam bekerja dan di lingkungan pekerjaan merupakan hal yang sangat penting dilakukan. Dengan menjadi karyawan yang jujur, maka pencapaian kerja akan semakin meningkat.

4. Kreativitas. Kemampuan karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan sebuah permasalahan dengan inovasi, sehingga dapat menemukan solusi yang baik untuk kedepannya.

1.1.3 Produktivitas Kerja

1.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dalam meningkatkan produktivitas kerja di dalam perusahaan harus dilakukan dengan profesional, agar kebutuhan karyawan, tuntutan, dan kemampuan organisasi bisa terwujud dengan baik. Produktivitas kerja memiliki peranan penting yang harus diperhatikan perusahaan. Apabila produktivitas kerja tersebut tidak berjalan dengan baik maka akan mengakibatkan tingkat produktivitas kerja menjadi menurun. Biasanya diakibatkan oleh tidak seimbangnya antara tenaga kerja dengan hasil yang dicapai, rendahnya keinginan karyawan untuk bekerja, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, beban pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, dan kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan (Lilia et al., 2020).

Menurut Rizaldi A, (2017) Kepemimpinan demokratik berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada pengikutnya. Pemimpin sering mengadakan diskusi dengan bawahan dalam menentukan perencanaan kerja maupun kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan perusahaan, bersifat terbuka dengan tujuan memberi kesempatan pada bawahan untuk mengeluarkan

ide-ide atau gagasan serta mendorong bawahan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas berarti adanya keseimbangan antara semua faktor produksi yang memberikan hasil maksimum dengan pengorbanan yang sekecil-kecilnya. Produktivitas dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur dengan tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisien. Dengan demikian produktivitas dapat disimpulkan sebagai perbandingan antara besarnya input yang dilibatkan dalam kegiatan produksi terhadap hasil akhir (output) yang dihitung berdasarkan nilai unit atau rupiah barang dan jasa yang dihasilkan (Purba, 2019).

Setiap manajer harus menyadari bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung kepada pekerjanya khususnya semangat kerja atau kegairahan kerja dari para bawahannya. Produktivitas kerja memberi peluang kepada orang-orang yang bekerja untuk mengambil bagian yang maksimal dalam perusahaan yang bersangkutan. Mengingat pentingnya peranan manusia dalam suatu perusahaan, yang apabila salah memanfaatkan tenaga kerja manusia tersebut akan dapat menimbulkan masalah yang sangat rumit, yang justru bisa menghancurkan tujuan perusahaan yang bersangkutan. Untuk itu, tenaga kerja manusia sangat perlu mendapatkan perhatian yang khusus karena pemakaian tenaga kerja manusia secara efektif merupakan kunci dari peningkatan produktivitas (Ardana et al., 2018).

Tabel 2. 5
Definisi Produktivitas

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Produktivitas
1	2020	Bate'e	Produktivitas adalah perbandingan antara hasil dengan masukan, peningkatan produktivitas hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan dan tenaga) serta sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.
2	2019	Sutrisno	Produktivitas kerja merupakan sikap mental, yaitu Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.
3	2019	Muhwan et.al	Produktivitas kerja merupakan ukuran keberhasilan individu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu yang dikaitkan dengan standar kualitas dan kuantitas tertentu.
4	2020	Hasibuan	Produktivitas kerja adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu,bahan,tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya
5	2015	Cascio	Produktivitas kerja adalah ukuran keluaran berupa barang atau jasa terhadap masukan berupa tenaga kerja, modal, bahan, atau bahan baku dan peralatan.

Sumber: Jurnal dan Buku, 2024

1.1.3.2 Pengukuran Produktivitas

Menurut Ardana et al. (2017) ada 4 tingkatan pengukuran produktivitas seperti berikut:

1. Pengukuran produktivitas tingkat nasional (makro)
2. Pengukuran produktivitas tingkat industri (sektor)
3. Pengukuran produktivitas tingkat perusahaan (mikro)
4. Pengukuran produktivitas tingkat produksi (parsial)

1.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja\

Dalam mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sumber daya manusia merupakan peranan penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Selain itu juga harus didukung oleh faktor-faktor lainnya. Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: pendidikan, pelatihan, perjanjian kerja, sikap dan etika kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi, keterampilan, tingkat penghasilan, dan teknologi.

1.1.3.4 Dimensi dan indikator produktivitas kerja

Tabel 2. 6
Indikator Produktivitas Kerja Menurut Ahli

Sutrisno (2019)	Bate'e (2020)	Muhwan et al (2019)	Hasibuan (2020)	Casio et al (2020)
1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan Diri dan Efisiensi Mutu	1. Keterampilan Kerja 2. Kemampuan 3. Sikap dan Prilaku	1. Kualitas Kerja 2. Kunatitas kerja 3. Waktu kerja 4. Biaya kerja	1. Kemampuan melaksanakan tugas' 2. Semangat kerja 3. Pengembangan diri 4. Disiplin kerja 5. Etika kerja	1. Konstruktif 2. Percaya Diri pada Diri Sendiri. 3. Bertanggung Jawab 4. Memiliki Rasa Cinta pada Perusahaan 5. Mempunyai Pandangan ke Depan

Sumber: Hasil Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan indikator diatas untuk Kepuasan Kerja penulis akan menggunakan teori Bate'e, (2020) sebagai berikut:

1. Keterampilan Potensi yang dimiliki seseorang berhubungan dengan penyelesaian pekerjaan dengan baik secara cepat dan tepat. Dimensi keterampilan diukur dengan menggunakan indikator kecakapan dalam penyelesaian tugas.

2. Kemampuan Kesanggupan seorang karyawan yang memungkinkan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dimensi kemampuan diukur dengan menggunakan indikator kapasitas untuk mengerjakan pekerjaan.
3. Sikap dan perilaku Keteraturan perasaan dan pikiran seseorang serta kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya. Dimensi sikap dan perilaku diukur dengan menggunakan indikator sikap dan perilaku pekerja.

1.1.3.5 Unsur -usaha peningkatan produktivitas kerja

Menurut Ardana et al. (2018) ada empat pendekatan untuk meningkatkan produktivitas kerja yaitu:

1. Meningkatkan keluaran, sedangkan masukan dipertahankan tetap
2. Keluaran tetap tetapi masukan diturunkan
3. Keluaran naik lebih besar, masukan naiknya lebih kecil
4. Keluaran turun, masukan turun lebih besar.

Di samping keempat metode tersebut, ada metode lain yang bisa dengan efektif berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas, meliputi:

1. Metode peningkatan produktivitas dengan menghemat tenaga kerja
2. Metode peningkatan produktivitas dengan menerapkan metode kerja yang paling tepat
3. Metode peningkatan produktivitas dengan menghasilkan aktivitas-aktivitas yang tidak produktif
4. Metode peningkatan produktivitas dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif.

1.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Rusni (2020) pada PT. Cipta Karya Aceh bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Cipta Karya Aceh di Kec. Peusangan Kab. Bireuen dengan menggunakan metode deskriptif dan asosiatif kuantitatif dan teknik survey dengan teknik pengambilan sampel adalah simple random sampling. Berdasarkan hasil pengujian korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan kausalitas antara motivasi kerja dengan kompensasi pada PT. Cipta Karya Aceh (0,308), Hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan PT. Cipta Karya Aceh (0,489). Terdapat hubungan kompensasi dan 30 disiplin kerja karyawan PT. Cipta Karya Aceh (0,356). Hasil analisis jalur menunjukkan secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cipta Karya Aceh, teruji secara empiris. Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan disiplin terhadap Produktivitas kerja bernilai sebesar 63,2%. Sementara sisanya (nilai residu) karena faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan di perusahaan, seperti iklim organisasi, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan lain-lain.

Penelitian Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Ginting et al. (2020) pada PT. Pappa Kaya Abadi Medan bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan baik sebagian maupun simultan. Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah

sebanyak 76 orang. Teknik analisis data menggunakan Uji F, Uji T, dan Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial diketahui Variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pappa Kaya Abadi Medan. Berdasarkan hasil analisis diketahui Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pappa Kaya Abadi Medan. Berdasarkan hasil analisis diketahui Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pappa Kaya Abadi Medan.

Penelitian Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Muhtar et al. (2020) pada CV. Ahlul Maospati di Kabupaten Magetan bertujuan untuk memberikan bukti empiris bahwa kedisiplinan kerja, sikap kerja, motivasi kerja, reward berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di CV. Ahlul Maospati Magetan. Kedisiplinan kerja, sikap kerja, motivasi kerja, reward secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di CV. Ahlul Maospati Magetan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Pengumpulan data melalui Non Probability Sampling dengan penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada karyawan CV. Ahlul Maospati Magetan sebanyak 100 orang dari total 31 keseluruhan 100 orang karyawan CV. Ahlul Maospati Magetan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, sikap kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, reward

berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil lain lagi dari penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komitmen kedisiplinan kerja, sikap kerja, motivasi kerja, reward berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Citta (2018) pada PT PLN (Persero) Area Manajer Distribusi Sulselrabar Makassar bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan dan untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier dengan rumus $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$. Hasil analisis dan diskusi memperoleh nilai signifikan untuk variabel X_1 sebesar $0,010 < 0,05$ dan untuk variabel X_2 sebesar $0,047 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja ini menjelaskan tujuan dari penellitian ini, dan model regresi $Y = 1,529 + 0,296 x_1 + 0,188 x_2$.

Penelitian Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Santoni et al. (2018) pada Honda Denpasar Agung bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak di industri perdagangan otomotif. Jumlah sampel sebanyak 40 orang. Data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi memiliki pegaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompensasi yang baik diyakini dapat mendorong karyawan

untuk bersedia bekerja lebih produktif. Pemberian motivasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Memperhatikan kedisiplinan karyawan sangat diperlukan karena jika karyawan sudah disiplin dalam bekerja maka karyawan dapat dikatakan produktif.

Penelitian Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Bate'e (2020) pada Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara bertujuan untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan dan produktivitas kerja pegawai. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pustu Desa Botolakha berjumlah 10 orang dengan pengambilan sampel secara insidental. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melakukan pengamatan dan wawancara. Hasil dari penelitian ini bahwa kedisiplinan di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara sudah terlaksana dengan baik, adanya komunikasi yang baik antar pegawai satu sama lain, adanya keterikatan yang tidak dapat dipisahkan antara kedisiplinan dan produktivitas kerja pegawai, kedisiplinan pegawai terlaksana dengan baik, dan pegawai Pustu Desa mencirikan pegawai yang produktivitas.

Penelitian Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Rismayadi dan Maemunah (2019) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Regional Provinsi Jawa Barat bertujuan untuk menelaah faktor-faktor apa saja yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan dan faktor-faktor apa yang paling mempengaruhi dan perlu diperbaiki agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada bidang sumber daya manusia PT. Telekomunikasi Indonesia Regional Provinsi Jawa Barat. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Untuk

mengetahui dan menjawab permasalahan dalam penelitian tersebut, maka penelitian ini dilakukan terhadap 46 orang karyawan tetap pada bidang sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, gaji, jaminan pekerjaan, dan status. Secara keseluruhan dalam penelitian ditemukan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja karyawan bidang sumber daya manusia yakni kemajuan, pengakuan, prestasi kerja, mutu supervisi dan pelaksanaan kebijakan dan peraturan perusahaan menurun dari yang diharapkan oleh karyawan dan perusahaan. Faktor-faktor kepuasan kerja karyawan tersebut yang paling mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan mengakibatkan perlunya tindakan (solusi) untuk memperbaiki faktor-faktor kepuasan kerja yang menurun tersebut, dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Latif dan Wilanda (2019) pada PT. Semen Padang Tbk bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan karna produktivitas dapat menggambarkan tingkat efisiensi karyawan dalam bekerja. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan dan menggunakan analisa kualitatif untuk mendiskripsikan data-data yang sudah diperoleh sehingga akan lebih jelas data tersebut. Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu yang digunakan metode statistik untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS. Kemudian dari hasil uji Simultan (Uji F) diketahui bahwa variabel kepemimpinan, kedisiplinan, pendidikan serta pelatihan kerja, fasilitas kerja,

lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di biro pengadaan jasa PT. Semen Padang. Sedangkan setelah dihitung berdasarkan Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan, kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan kerja, serta fasilitas kerja secara keseluruhan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada biro pengadaan jasa PT. Semen Padang.

Penelitian Kesembilan, penelitian yang dilakukan oleh Purba et al. (2019) pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perum percetakan negara republik indonesia baik secara simultan dan parsial. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan. Secara parsial kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya perusahaan memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja agar kinerja karyawan akan meningkat dan lebih baik dari sebelumnya.

Penelitian Kesepuluh, penelitian yang dilakukan oleh (Farisi et al., 2020) pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Untuk mencapai tujuan perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia yang berpotensi akan memengaruhi kinerja karyawan yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja perusahaan. Untuk dapat menunjukan

kinerja para karyawan, perusahaan dituntut untuk menegakan motivasi dan disiplin kerja para karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau yang berjumlah 162 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 62 karyawan yang terdistribusikan pada setiap bagian. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

Penelitian Kesebelas, penelitian yang dilakukan oleh Pongton & Suntrayuth (2019) memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan dan dampak kepuasan komunikasi, keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja di lembaga pendidikan tinggi di Thailand. Data survei dikumpulkan dari 400 anggota fakultas dan staf yang bekerja di universitas negeri dan swasta di Thailand. Hasil analisis regresi sederhana dan berganda menunjukkan bahwa kepuasan komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan keterikatan karyawan; kepuasan kerja berdampak positif pada keterikatan karyawan dan prestasi kerja; dan keterlibatan karyawan berdampak positif pada kinerja pekerjaan. Namun, tidak ada bukti yang mendukung hubungan yang signifikan antara kepuasan komunikasi dan

prestasi kerja. Fokus dari penelitian Pongton (2019) membahas tentang kepuasan komunikasi, keterikatan karyawan, kepuasan kerja dan kinerja kerja di lembaga pendidikan tinggi di Thailand, sedangkan fokus dari penelitian ini adalah tingkat kepuasan komunikasi karyawan, efektifitas komunikasi, dan motivasi kerja yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Female Video Department selama menjalani kebijakan work from home.

Penelitian Keduabelas, penelitian yang dilakukan oleh Jaupi (2015) memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat hubungan keterlibatan karyawan dengan komunikasi organisasi. Kuesioner dibagikan kepada 405 karyawan, bagian dari layanan sektor bank di Albania, bank sentral dan bank tingkat kedua. Penelitian ini menyelidiki hubungan determinan demografis dengan keterlibatan karyawan di sektor bank Albania. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kepuasan komunikasi berpengaruh kuat terhadap employee engagement. Hubungan antara variabel demografis dan keterlibatan karyawan juga disajikan dalam penelitian ini. Penelitian ini memang memiliki implikasi praktis bagi sektor perbankan, terutama bagi manajemen puncak dan departemen sumber daya manusia sebagai cara meningkatkan engagement karyawan. Fokus penelitian Jaupi (2015) adalah untuk mengetahui kepuasan komunikasi dan keanekaragaman demografi dalam keterikatan karyawan, sedangkan fokus dari penelitian ini adalah tingkat kepuasan komunikasi karyawan, efektifitas komunikasi, dan motivasi kerja yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Female Video Department selama menjalani kebijakan work from home.

Tabel 2. 7
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode /Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
1.	Rusni (2020)	Judul: Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Cipta Karya Aceh (CKA) Metode: Deskriptif, asosiatif kuantitatif, dan teknik survey Sampel: 131 orang	Hasil dari penelitian adalah korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan kausalitas antara motivasi kerja dengan kompensasi pada PT. Cipta Karya Aceh (0,308), Hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan PT. Cipta Karya Aceh (0,489). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan disiplin terhadap Produktivitas kerja bernilai sebesar 63,2%.	Persamaan: Peneliti terdahulu menyebutkan kedisiplinan terhadap produktivitas dan terdapat kesamaan teknik analisis data Perbedaan: Terdapat perbedaan pada sampel penelitian dan variabel x (kompensasi dan motivasi kerja)
2.	Ginting et al. (2020)	Judul: Pengaruh Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Pappa Karya Abadi. Metode: analisis deskriptif kuantitatif Sampel: 76 orang	Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial diketahui Variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pappa Karya Abadi Medan.	Persamaan: Peneliti terdahulu membahas tentang kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja Perbedaan: Terdapat perbedaan pada variabel x (komunikasi)
3.	Muhtar et al. (2020)	Judul: Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kedisiplinan	Persamaan: Peneliti terdahulu menyebutkan kedisiplinan

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode /Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
		Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Cv Ahlul Maospati. Metode: Menggunakan metode penelitian kuantitatif Sampel: 31 orang	kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, sikap kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, <i>reward</i> berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.	terhadap produktivitas Perbedaan: Terdapat pada metode penelitian dan sampel penelitian
4.	Firman Umar et.al (2018)	Judul: Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manajer Distribusi Sulselrabar. Metode: metode kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data yaitu observasi, kuesioner, dan dokumentasi Sampel: 51 orang	Hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karena nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,005$.	Persamaan: Penelitian terdahulu memiliki kesamaan variabel y (produktivitas kerja) Perbedaan: Terdapat pada metode penelitian dan sampel penelitian
5.	Santoni et al., (2018)	Judul: Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas pada Bagian Produksi di	Hasil dari penelitian adalah adanya pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja	Persamaan: Penelitian terdahulu memiliki kesamaan variabel x (disiplin kerja) dan variabel y

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode /Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
		PT. Honda Prospect Motor Denpasar Metode: Data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda Sampel: 40 orang	terhadap produktivitas kerja.	(produktivitas kerja) Perbedaan: Terdapat pada metode penelitian dan sampel penelitian
6.	Bate'e, M. (2020)	Judul: Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Sigi Biromaru. Metode: Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melakukan pengamatan dan wawancara. Sampel: 10 orang	Hasil dari penelitian ini bahwa kedisiplinan di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara sudah terlaksana dengan baik, adanya komunikasi yang baik antar pegawai satu sama lain, adanya keterikatan yang tidak dapat dipisahkan antara kedisiplinan dan produktivitas kerja pegawai	Persamaan: Penelitian terdahulu mengkaji variabel x dan y yang sama Perbedaan: Terdapat pada metode penelitian dan sampel penelitian
7.	Maemunah (2019)	Judul: Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Regional Jawa.	Hasil dari penelitian ini adalah faktor-faktor kepuasan kerja karyawan bidang sumber daya manusia yakni kemajuan, pengakuan, prestasi kerja, mutu dan supervisi dan	Persamaan: Mengkaji tentang kepuasan kerja dan faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan Perbedaan:

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode /Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
		Metode: Teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, dan dokumentasi Sampel: 46 orang	pelaksanaan kebijakan dan peraturan perusahaan menurun dari yang diharapkan oleh karyawan dan perusahaan.	Terdapat pada metode penelitian dan sampel penelitian
8.	Latif dan Wilanda (2019)	Judul: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Semen Padang Tbk. Metode: Metode kuantitatif Sampel: 100 orang	Hasil dari penelitian ini adalah berdasarkan Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan, kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan kerja, serta fasilitas kerja secara keseluruhan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada biro pengadaan jasa PT. Semen Padang.	Persamaan: Penelitian terdahulu memiliki kesamaan variabel y (produktivitas kerja) Perbedaan: Terdapat pada metode penelitian dan sampel penelitian
9.	Purba et al. (2019)	Judul: Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado Metode: Penelitian ini menggunakan jenis	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan.	Persamaan: Penelitian terdahulu mengkaji variabel x (kepuasan kerja dan disiplin) Perbedaan: Terdapat pada metode penelitian dan sampel penelitian

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode /Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
		penelitian yang bersifat asosiatif Sampel: 30 orang		
10.	Farisi et al., (2020)	Judul: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Kabupaten Siak Provinsi Riau. Metode: Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Sampel: 62 orang	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.	Persamaan: Penelitian terdahulu memiliki kesamaan variabel y (produktivitas kerja) Perbedaan: Terdapat pada metode penelitian dan sampel penelitian
11.	Pongto n (2019)	Judul: <i>Communication Satisfaction, Employee Engagement, Job Satisfaction, And Job Performance In Higher Education Institutions.</i> Metode: Menggunakan survey Sampel: 400 orang	Hasil analisis regresi sederhana dan berganda menunjukkan bahwa kepuasan komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan keterikatan karyawan	Persamaan: Mengkaji kepuasan kerja dan metode yang sama Perbedaan: Terdapat perbedaan pada sampel penelitian

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode /Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
12.	Jaupi (2015)	Judul: <i>The impact of work discipline and job satisfaction on employee performance: A case study at private commercial banks in Albania.</i> Metode: Menggunakan kuesioner Sampel: 405 karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kepuasan komunikasi berpengaruh kuat terhadap employee engagement	Persamaan: Penelitian terdahulu memiliki kesamaan variabel y (produktivitas kerja) Perbedaan: Terdapat perbedaan pada sampel penelitian

1.2 Kerangka Pemikiran

Kedisiplinan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas secara signifikan. Karyawan yang disiplin akan tiba di kantor tepat waktu, mentaati aturan perusahaan, dan bekerja secara optimal sesuai jam kerjanya. Sebaliknya, karyawan yang kurang disiplin akan mengurangi produktivitasnya (Permanasari et. al, 2020)

Kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap produktivitas. Semakin nyaman dan senang dalam bekerja, semakin optimal pula kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja seperti lingkungan kerja yang sehat, pengembangan karir, remunerasi yang kompetitif, serta hubungan yang harmonis antar rekan sejawat (Sarang, 2018)

1.2.1 Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Karyawan

Disiplin kerja berawal dari diri kita sendiri yang secara naluri muncul ketika melakukan hal berkaitan dengan sikap siap dan mampu meminimalisir suatu masalah. Hilangnya sikap disiplin akan menurunkan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas di perusahaan. Bila disiplin kerja tidak ditegakkan maka tujuan yang hendak dicapai akan tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam produktivitas karyawan. Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan penerapan yang penting bagi suatu perusahaan. Dimana, semua aktivitas kerjanya dikendalikan oleh aturan-aturan yang harus ditaati setiap karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan lebih optimal. Dorongan dari perusahaan yang setiap harinya diberlakukan sikap disiplin bagi karyawan memicu untuk lebih giat dan semangat serta menjadi pengaruh besar terhadap produktivitas kerja. Sejumlah penelitian mengemukakan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Baiti et al., 2020).

1.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

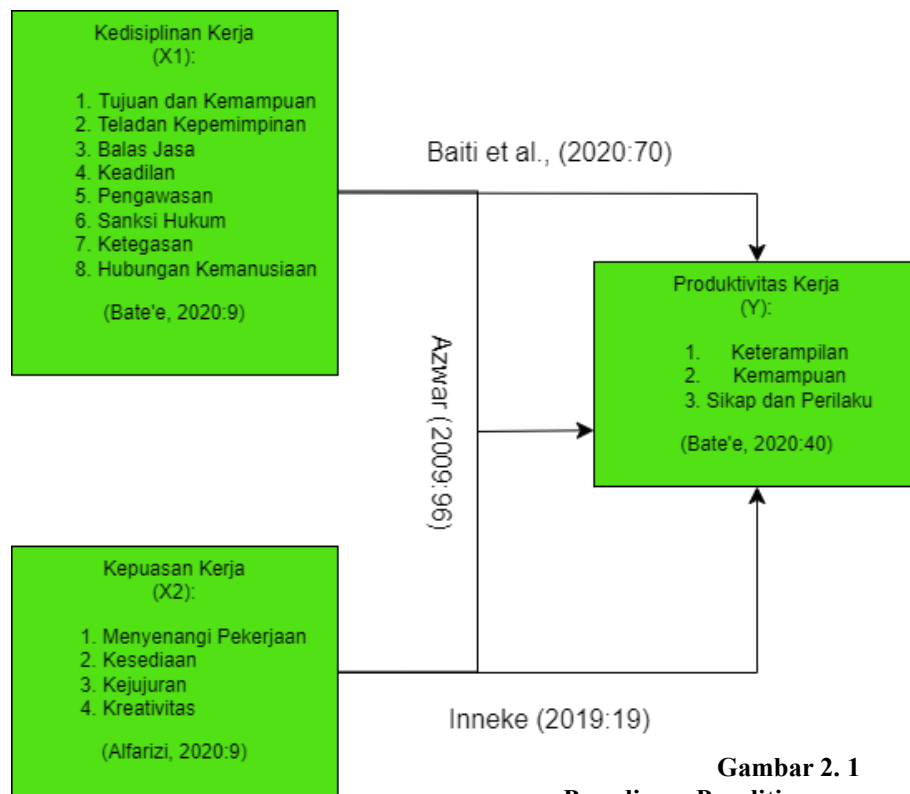
Kehidupan setiap karyawan memiliki banyak kebutuhan yang berbeda. Kebutuhan hidup bisa material maupun non material. Jika kebutuhan hidup masyarakat dapat terpenuhi dengan tepat dalam kebutuhan kerja yang ada maka kepuasan kerja setiap atasan dapat ditingkatkan. Kepuasan kerja adalah perasaan dan sikap positif seseorang terhadap kepuasan kerja, promosi, pengawasan, gaji / gaji dan hubungan rekan kerja. Sumber daya manusia adalah penggerak produktivitas kerja. Dalam proses pembangunan, sumber daya manusia merupakan penggerak proses perubahan dan membutuhkan keterampilan serta pengetahuan untuk mencapai produktivitas yang

tinggi. Karyawan yang menjadi bagian dari suatu organisasi atau perusahaan perlu meningkatkan efisiensi kerjanya sebagai umpan balik dari perusahaan untuk mencegah dan mempertahankan karyawan bergabung dengan perusahaan. Sejumlah penelitian menemukan adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Inneke, 2019)

1.2.3 Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Kedisiplinan dan kepuasan kerja saling berkaitan dengan produktivitas kerja. Semakin tinggi dua faktor tersebut pada karyawan, maka semakin optimal pula produktivitas yang dicapai. Sebaliknya, rendahnya kedisiplinan dan kepuasan akan menurunkan produktivitas (Azwar, 2016). Oleh karenanya, perusahaan perlu meningkatkan kedua aspek tersebut agar sasaran kinerja dapat terus tercapai.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori maka kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

1.3 Hipotesis

Menurut Umi Narimawati (2020) : “ Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan”.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa :

H1: Diduga kedisiplinan dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2: Diduga kedisiplinan dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H3: Diduga kedisiplinan dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

