

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.2.1 Budaya Organisasi

2.1.1.1. Definisi Budaya Organisasi

Edy Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Sedangkan Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah (2016:119) berpendapat bahwa “Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”.

Dalam jurnal Ade Resta Yunita dan Romat Saragih (2019) mendefinisikan budaya organisasi yaitu sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang dimiliki, serta timbul dalam suatu organisasi. Adapun pendapat Robbins dan Judge dalam Wibowo (2013:256) berpendapat bahwa: “Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih

seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.”Menurut Schein (2004) dalam jurnal Mohammad Jasim, Rumana dan Saad (2013) menyatakan definisi budaya organisasi adalah sebagai kekuatan organisasi yang dinamis dalam organisasi yang berputar, menarik dan interaktif dan dibentuk oleh gerakan, perilaku, dan sikap karyawan manajemen.

Selanjutnya menurut Juli Enggana (2017) budaya organisasi adalah nilai-nilai atau panutan organisasi yang menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lain yang menjadi ciri khas suatu organisasi yang nantinya sangat berguna untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pendapat lain menurut Kinicki dan Fugate (2013:32) budaya organisasi adalah sebagai berikut:

“Organizational culture is the set of shared, taken for granted implicit assumptions that a group holds and that determines how it perceives, thinks about, and reacts to its various environments.”

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sebuah adat atau makna yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lainnya.

2.1.1.2 Tipe Budaya Organisasi

Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2013: 52) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai beberapa tipe sebagai berikut:

1. Budaya Konstruktif (*constructive culture*) merupakan budaya dimana pekerjaan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan bekerja pada tugas dan proyek dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang.

2. Budaya pasif-defensif (*passive-defensive culture*) mempunyai karakteristik menolak keyakinan bahwa pekerja harus berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang tidak menantang keamanan mereka sendiri.
3. Budaya agresif defensif (*aggressive-defensive culture*) mendorong pekerja mendekati yang tidak menantang keamanan mereka sendiri. Secara alami budaya organisasi sukar untuk dipahami, tidak berwujud, implisit, dan dianggap biasa saja. Setiap perusahaan memiliki tipe budaya organisasi, sebuah organisasi atau perusahaan mungkin dapat memiliki budaya organisasi dominan yang sama, namun perusahaan memiliki keyakinan normatif dan karakteristik budaya organisasi yang lain.

2.1.1.3 Tujuan Penerapan Budaya Organisasi

Menurut Anwar Prabu mangkunegara (2012) tujuan penerapan budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut.
2. Merupakan bentuk bagaimana orang-orang berperilaku dan melakukan hal-hal yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Organisasi ini adalah sebagai wadah tempat individu bekerja sama secara rasional dan sistematis untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

2.1.1.4 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menurut Suwanto dan Koeshartono (2010), yaitu:

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas. Artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan dari individual seseorang.
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem social, budaya merupakan perekat social yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memadu dan membentuk sikap seta perilaku para karyawan

2.1.1.5 Indikator Budaya Organisasi

Adapun indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2013) adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko Se jauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci Se jauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.

3. Orientasi hasil kerja Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi pada anggota organisasi Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas manusia yang ada dalam organisasi ketimbang pada individu-individu.
5. Orientasi tim Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu.
6. Keagresifan Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai dan hanya diam saja.

2.1.2 Disiplin kerja

2.1.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Sintaasih & Wiratama dalam Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Sedangkan menurut Henry Simamora (2012:610) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi.

Selanjutnya, menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Adapun pendapat lain menurut Sondang Siagian (2014:305) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya.

Dari berbagai definisi diatas maka disiplin kerja menurut penulis adalah perilaku seseorang untuk mentaati seluruh peraturan organisasi yang telah ditentukan manajemen secara sukarela dan sesuai dengan norma yang berlaku.

2.1.2.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Puji Hartatik (2014:190) jenis – jenis disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin diri Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri , pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.
2. Disiplin kelompok Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan

dalam upaya pencapaian cita – cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar – strandar organisasional.

3. Disiplin *preventif* Disiplin *preventif* adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan. Menurut T. Hani Handoko , disiplin *preventif* adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah.
4. Disiplin korektif Disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang .hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Prabu Mangkunegara bahwa disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam instansi.
5. Disiplin *progresif* Disiplin *progresif* merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelnggaran yang berulang.seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi pegawai agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

2.1.2.3 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktor Disiplin Kerja Menurut Singodimenjo dalam Edy Sutrisno (2016:86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala

peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Edy Sutrisno (2016:94) disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Definisi Pelatihan

Menurut Robert dalam Sinambela L Poltak (2016:170), bahwa “Pelatihan diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan pengetahuan dan ketampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini”. Selain itu menurut Andrew E. Sikula dalam

Sedarmayanti (2017:188) menyatakan “suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Selanjutnya menurut Rizaldi dan Wulantika (2017) pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi. dengan kata lain setiap pegawai membutuhkan suatu pelatihan untuk meningkatkan dirinya.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2015:19) pelatihan adalah suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam institusi, sehingga pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai. Sedangkan Gary Dessler (2015:284) mengemukakan bahwa : “Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan”

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai pelatihan diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dimana karyawan mendapat tambahan kemampuan dan keterampilan kerja pegawai atau karyawan dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat meningkatkan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun berdasarkan penjelasan T Hani Handoko (2014:103) ada dua tujuan utama pelatihan karyawan diantaranya:

1. Pelatihan dilakukan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
2. Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

2.1.3.3 Analisis Kebutuhan Pelatihan

Tujuan analisis kebutuhan pelatihan ini antara lain untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan-kemampuan apa yang diperlukan oleh karyawan dalam rangka menunjang kebutuhan organisasi/intitusi. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2015:20-22) tahap ini mencakup 3 jenis analisis.

1. Analisis organisasi

Analisis organisasi yang pada hakikatnya menyangkut pertanyaan-pertanyaan di mana atau bagaimana di dalam organisasi atau institusi ada personel yang memerlukan pelatihan. Setelah itu dipertimbangkan biaya, alat-alat dan perlengkapan yang dipergunakan. Kemudian dilakukan analisis iklim organisasi, sebab hal ini akan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu program pelatihan. Sebagai hasil analisis iklim organisasi dapat diketahui kebutuhan-kebutuhan pelatihan.

Aspek lain dari analisis organisasi ialah penentuan berapa banyak karyawan yang perlu dilatih untuk tiap klasifikasi pekerjaan. Cara-cara untuk memperoleh informasi ini melalui angket, wawancara atau pengamatan.

2. Analisis pekerjaan

Analisis pekerjaan yang antara lain menjawab pertanyaan: apa yang harus diajarkan atau diberikan dalam pelatihan agar para karyawan yang bersangkutan mampu melakukan pekerjaan secara efektif. Tujuan utama analisis tugas ialah untuk memperoleh informasi tentang :

- a. Tugas-tugas yang harus dilakukan oleh karyawan.
- b. Tugas-tugas yang telah dilakukan pada saat itu.
- c. Tugas-tugas yang seharusnya dilakukan, tetapi belum atau tidak dilakukan karyawan.
- d. Sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sebagainya.

Untuk memperoleh informasi-informasi ini dapat dilakukan melalui tes-tes personel, wawancara, rekomendasi-rekomendasi, evaluasi rekan sekerja dan sebagainya.

3. Analisis pribadi

Analisis pribadi yang menjawab akan pertanyaan: siapa pmembutuhkan pelatihan dan pelatihan macam apa. Untuk hal ini diperlukan waktu untuk mengadakan diagnosis yang lengkap tentang masing-masing personel mengenai kemampuan-kemampuan mereka. Untuk memperoleh informasi ini dapat dilakukan melalui *achievement test*, observasi dan wawancara.

2.1.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan

Menurut Marwansyah (2016:156), Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Dukungan dari manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

2.1.3.5 Indikator Pelatihan

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan Gary Dessler (2015:284) pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

- a. Kualifikasi/kompetensi yang memadai
 - b. Memotivasi peserta
 - c. Kebutuhan umpan balik.
2. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

- a. Semangat mengikuti pelatihan
- b. Keinginan untuk memperhatikan.

3. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

- a. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan.
- b. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.

4. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

- a. Menambah kemampuan
- b. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

5. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

- a. Keterampilan peserta pelatihan.
- b. Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Definisi Produktivitas Kerja

Malayu Hasibuan (2012:94) meenyatakan bahwa, “Produktivitas adalah perbandingan antara *output* dan *input*, dimasa *output*-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik”. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2016:99) “Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai. Adapun pendapat lain menurut Tohardi (2002), dalam Edy Sutrisno (2016:100) mengemukakan bahwa “Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Sedangkan menurut Rizaldi dan Wulantika (2017) produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektifitas yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal, pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu efesiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2017:58) produktivitas adalah efektifitas dan efisiensi. Efisiensi berkaitan dengan pencaaian kinerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu, sedangkan efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan masukan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Kesimpulan dari uraian diatas bahwa produktivitas adalah suatu perbandingan antara keluaran (*output*) dan juga masukan (*input*), dimana output harus lebih besar dibandingkan input. Selalu ada perbaikan agar lebih efektif dan efisien dalam pencapaian kinerja yang maksimal.

2.1.4.2 Upaya Peningkatan Produktivitas

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja. Berikut upaya peningkatan produktivitas kerja menurut Edy Sutrisno (2016:105):

1. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir, pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan pada tuntutan yang terus menerus merubah, baik secara internal maupun eksternal. Tambahan pula, ada ungkapan yang mengatakan bahwa, satu-satunya hal yang konstan di dunia adalah perubahan. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM sebagai akibat diterbitkan perundang-undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam keputusan

manajemen. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi-organisasi dimata berbagai pihak diluar organisasi. Jika ada organisasi yang mendapat penghargaan dalam bentuk ISO 9000, misalnya, penghargaan itu diberikan bukan hanya keberhasilan organisasi meningkatkan mutu produknya, akan tetapi dinilai karena dinilai berhasil meningkatkan semua jenis pekerjaan dan proses manajerial dalam organisasi yang bersangkutan.

3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung kiat seperti mengakui harkat dan manusia,

perkayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain. Menurut Simanjuntak (1993) dalam Edy Sutrisno (2016:103) ada yang beberapa yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu :

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau menyinggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Stoner (1991), mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan dengan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja

2.1.4.4 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas menurut Edy Sutrisno (2016:104) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan.

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang didapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati

hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja.

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.5 Penelitian terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yaitu hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul/Metode/ Sampel	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Ade Resta Yunita dan Romat Saragih (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat Metode: regresi linear berganda Sampel: 69 orang	Variabel independent: Budaya Organisasi Variabel dependent : produktivitas kerja	Variabel independent: Lingkungan kerja Unit analisis : Perum Bulog Divre Jawa Barat	Variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja
2	Jeni Andriani dan Sigit Purnomo (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama Bogor Metode: Regresi linear berganda Sampel: 60 orang	Variabel independent: Budaya Organisasi dan disiplin kerja Variabel dependent : produktivitas kerja	Unit analisis : Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama Bogor (2019)	Hasil penelitian diperoleh bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan
3	Juli Enggana (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Bank Mestika Dharma, Tbk. Cabang Pematangsiantar Metode: Regresi linear berganda Sampel: 40 orang	Variabel independent: Budaya Organisasi dan disiplin kerja Variabel dependent : produktivitas kerja	Unit analisis : Pt Bank Mestika Dharma, Tbk. Cabang Pematangsiantar	Terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Mestika Dharma, Tbk. Cabang Pematangsiantar

No	Penulis/Tahun	Judul/Metode/ Sampel	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
4	I Ketut Febri Ananta dan I G. A. Dewi Adnyani (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar Metode: Regresi linear berganda Sampel: 56 orang (sampel jenuh)	Variabel independent: Budaya Organisasi dan disiplin kerja Variabel dependent : produktivitas kerja	Unit analisis : Villa Mahapala Sanur-Denpasar	Hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur.
5	Reni Hindriari (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Legok Metode: asosiatif kuantitatif analisis Sampel: 65 orang (sampel jenuh)	Variabel independent : Disiplin Kerja Variabel dependent : produktivitas kerja	Unit analisis : Pt. Telkom Akses Legok	Hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Akses Legok.
6	Yulia Andini, Yusniar Lubis dan Rahma Sari Siregar (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu Metode: Regresi linear berganda Sampel: 104 orang	Variabel independent : Disiplin Kerja Variabel dependent : produktivitas kerja	Unit analisis : PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu,
7	Yudi Siswadi (2020)	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. 8Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan Metode: Regresi linear berganda Sampel: 66 orang	Variabel independent : Disiplin Kerja dan Pelatihan Variabel dependent : produktivitas kerja	Unit analisis : PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial dan juga simultan

No	Penulis/Tahun	Judul/Metode/ Sampel	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
8	Endang Kustini dan Novita Sari (2020)	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD (2020) Metode: Regresi linear berganda Sampel: 80 orang (sampel jenuh)	Variabel independent : Disiplin Kerja dan Pelatihan Variabel dependent : produktivitas kerja	Unit analisis : PT. Bumen Redja Abadi – BSD (2020)	Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dan juga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi. Serta terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi.
9	Sudibyo Budi Utomo (2018)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Kasir Pada Toserba Yogya Di Kabupaten Majalengka Metode: regresi linear berganda Sampel: 30 orang	Variabel independent : pelatihan Variabel dependent : produktivitas kerja	Variabel independent : pendidikan Unit analisis : Toserba Yogya Di Kabupaten Majalengka	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
10	Ofobruku Sylvester Abomeh1 and Nwakoby Nkiru Peace (2015)	Effects of Training on Employees' Productivity in Nigeria Insurance Industry (2015) Metode: kuantitatif dan kualitatif Uji Chi Square Sampel: 100 orang	Variabel Independent : Training Variabel dependent : Produktivity	Unit Analisis : Nigeria Insurance Industry	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa agar organisasi dapat mencapai optimal dari investasinya, ada kebutuhan untuk mengembangkan program pelatihan, dan pelatihan karyawan yang dikelola secara efektif.

No	Penulis/Tahun	Judul/Metode/ Sampel	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
11	Ria Mentari Muslimin, Christoffel Kojo dan Lucky O.H. Dotulong (2016)	Analisis Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Pos Dan Giro Manado Metode: Regresi linear berganda Sampel: 56 orang	Variabel independent : pelatihan Variabel dependent : produktivitas kerja	Variabel independent : motivasi dan disiplin kerja Unit analisis : Pt. Pos Dan Giro Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pos dan Giro Manado, dan pengaruhnya adalah positif
12	Mohammad Jasim Uddin, Rumana Huq Luva dan Saad Md. Maroof Hossian1 (2013)	Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh Metode: pendekatan kualitatif Sampel: 34 orang	Variabel independent: Budaya Organisasi Variabel dependent : produktivitas kerja	Variabel dependent: Kinerja Unit Analisis: Telecommunication Sector in Bangladesh	Pada penelitian ini berpendapat bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan produktivitas kerja.
13	Drastitin, Robert Siregar dan Nurminingsih (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Pengelola Dan Pengembangan Taman Mini Indonesia Indah (2016) Metode: Kuantitatif dengan pendekatan korelasional Sampel: 48 orang (Purposive sampling)	Variabel independent: Budaya Organisasi Variabel dependent : produktivitas kerja	Unit Analisis: Badan Pengelola Dan Pengembangan Taman Mini Indonesia Indah	Hasil penelitian Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai korelasi

No	Penulis/Tahun	Judul/Metode/ Sampel	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
14	Annisa Fitriasari dan Puspita Wulansari (2020)	The Effect Of Competence And Work Discipline On Work Productivity Of Employee (2020) Metode: Regresi linear berganda Sampel: 105orang	Variabel independent: Disiplin Kerja Variabel dependent : produktivitas kerja	Unit Analisis: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan untuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.
15	Dedy Syahyuni (2018)	Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta Metode: analisa kuantitatif Sampel: 73 orang	Variabel independent: Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja	Unit Analisis: Badan Kepegawaian Negara Jakarta	adanya hubungan antara variabel budaya organisasi dengan disiplin kerja karyawan. terbukti ada hubungan yang erat diantara variabel budaya organisasi dengan disiplin kerja karyawan.
16	Sukowati, Afrizal dan Wargianto (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Yang Berdampak Kepada Prestasi Kerja Metode: <i>Path Anlysis</i> Sampel: 43 orang	Variabel independent: Disiplin Kerja dan Pelatihan	Unit Analisis: SMAN 1 Kelapa	Hubungan variabel Disiplin Kerja dengan Pelatihan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,552. Maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria keeratan cukup kuat.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas, bahwa manusia yang dapat melakukan dalam peningkatan produktivitas kerja. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola di dalam organisasi dan harus diterima dalam manajemen. Karena produktivitas kerja sendiri memiliki definisi suatu perbandingan antara keluaran (*output*) dan juga masukan

(*input*), dimana output harus lebih besar dibandingkan input. Selalu ada perbaikan agar lebih efektif dan efisien dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Indikator produktivitas yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Adapun beberapa faktor yang dapat meningkatkan produktivitas yaitu diantaranya budaya organisasi. Definisi Budaya organisasi adalah sebuah adat atau makna yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lainnya. Indikator budaya organisasi yaitu Inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, organisasi tim, keagresifan. Budaya organisasi akan meningkatkan rasa memiliki pada pegawai, sumber daya tidak akan memberikan kualitas yang optimal apabila tanpa budaya organisasi yang baik. Dikarenakan budaya menyangkut nilai dan kebiasaan pada perusahaan. Apabila nilai dan kebiasaan ini baik maka akan mempengaruhi sumber daya satu ke sumber daya yang lainnya, dengan demikian akan timbul kinerja yang optimal pada sumber daya manusia. Hal ini akan mempengaruhi produktivitas karyawannya.

Selain itu yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja, dimana disiplin kerja merupakan perilaku seseorang untuk mentaati seluruh peraturan organisasi yang telah ditentukan manajemen secara sukarela dan sesuai dengan norma yang berlaku. Indikator disiplin kerja yaitu Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan Taat terhadap peraturan lainnya Disiplin kerja harus ditanamkan dalam karyawan dikarenakan menyangkut tanggung jawab karyawan dalam

pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tujuan organisasi sesuai dengan yang diharapkan dan mengikuti segala peraturan yang sudah ditetapkan. Sehingga semua berjalan baik dan menyebabkan produktivitas dapat meningkat.

Selanjutnya, membuat karyawan terampil dalam memberikan ide-ide untuk inovasi perusahaan dibutuhkan pelatihan, karena dengan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan. Sebagaimana definisi pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek sebagai dasar pengetahuan dan keterampilan untuk menjalankan pekerjaan mereka dan meningkatkan kemampuannya sehingga menghasilkan perubahan perilaku yang lebih baik pada pegawai. Indikator pelatihan yaitu Instruktur, peserta pelatihan, metode, materi, tujuan pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu faktor yang memicu produktivitas tinggi dikarenakan dengan seringnya diadakan pelatihan akan meningkatnya keterampilan dan kemampuan pada karyawan sehingga ada perbaikan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan mereka. Dengan demikian karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan dalam bidang pekerjaannya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

2.2.1 Pengaruh antar Variabel Penelitian

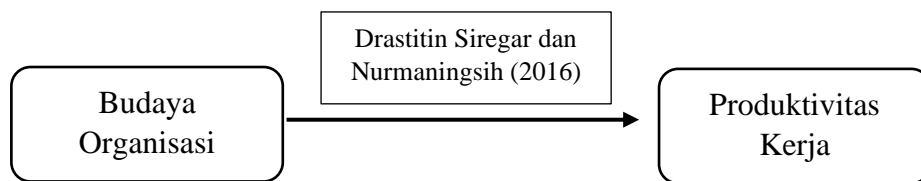
Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah diuraikan penulis, berikut pengaruh antar variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja.

2.2.1.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang baik maka akan menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang baik dalam perusahaan, dengan demikian produktivitas kerja dapat meningkat pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Drastitin, Siregar dan Nurminingsih (2016) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Pengelola Dan Pengembangan Taman Mini Indonesia Indah” menunjukkan bahwa antara variabel budaya organisasi dengan variabel produktivitas kerja berpengaruh signifikan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang dijalankan oleh karyawan pada Badan Pengelola dan Pengembangan Taman Mini “Indonesia Indah” mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dan terbukti secara signifikan atau meyakinkan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ade Resta Yunita dan Romat Saragih (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat” yaitu hasil penelitiannya variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan pada Karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Jasim Uddin, dkk (2016) dengan judul *“Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh”* hasil penelitiannya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada Telecommunication Sector in Bangladesh.



Gambar 2.1

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

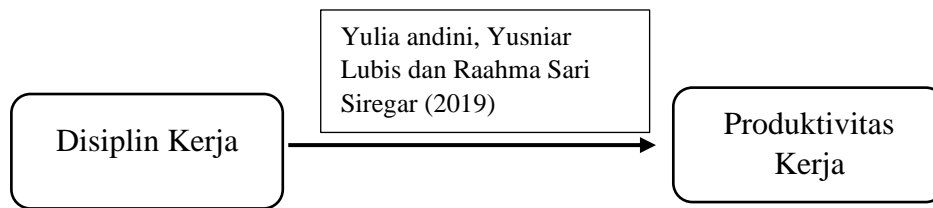
2.2.1.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan karena apabila karyawan disiplin akan mencapai hasil yang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Yulia Andini, Yusniar Lubis dan Rahma Sari Siregar (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu” hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Fitriasari dan Wulansari (2020) dengan judul “*Competence And Work Discipline On Work Productivity Of Employee*” Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan untuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Reni Hindriani (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Legok” terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Akses Legok.



Gambar 2.2

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

2.2.1.3 Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

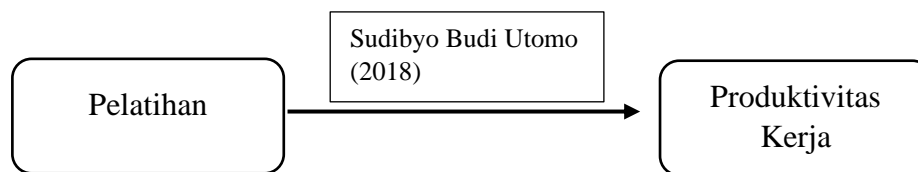
Pelatihan dapat mempengaruhi produktivitas dikarenakan dapat menambah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pada karyawannya di bidang pekerjaannya. Sehingga dengan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Budi Utomo (2018) yaitu dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Kasir Pada Toserba Yogya Di Kabupaten Majalengka” menunjukkan Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini disebabkan oleh pelatihan terhadap karyawan sehingga produktivitas dapat lebih berkembang lebih baik lagi sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ria Mentari, Christoffel Kojo dan Lucky O.H Dotulong (2016) dengan judul “Analisis Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Pos Dan Giro Manado” menunjukkan hasil Hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pos dan Giro Manado, dan pengaruhnya adalah positif.

Penelitian yang dilakukan oleh Ofobruku Sylvester Abomeh1 and Nwakoby Nkiru Peace (2015) dengan judul “*Effects of Training on Employees’ Productivity*

in Nigeria Insurance Industry (2015)” menunjukkan bahwa Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa agar organisasi dapat mencapai penengembalian optimal dari investasinya, ada kebutuhan untuk mengembangkan program pelatihan, dan pelatihan karyawan yang dikelola secara efektif.



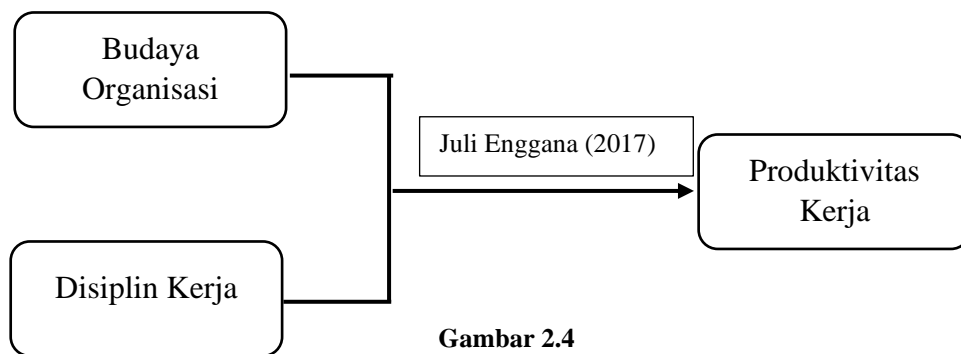
Gambar 2.3

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

2.2.1.4 Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Juli Enggana (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Bank Mestika Dharma, Tbk. Cabang Pematangsiantar” hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Bank Mestika Dharma, Tbk. Cabang Pematangsiantar. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Jeni Andriani dan Sigit Purnomo (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama Bogor” hasil penelitian menunjukkan Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Febri Ananta dan Dewi Adnyani (2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar” hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikansi secara simultan antara variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur.



Gambar 2.4

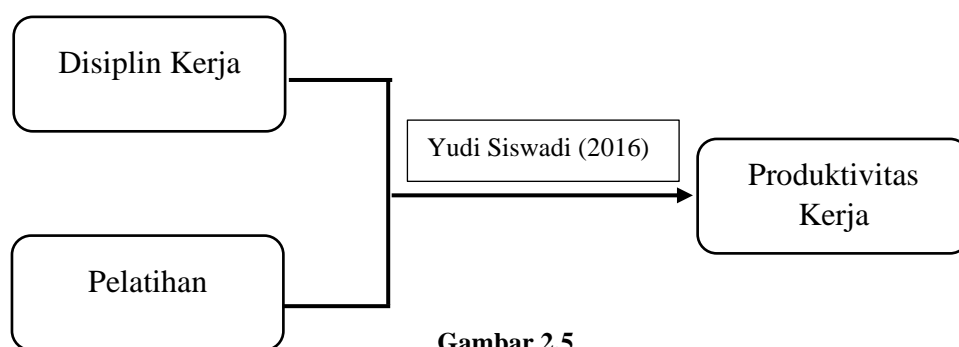
Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

2.2.1.5 Pengaruh Disiplin kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Dalam jurnal Yudi Siswadi (2016) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan” Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar pelatihan yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan diperusahaan secara keseluruhan. Hasil Penelitiannya yaitu variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan.

Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Endang Kustini dan Novita Sari (2020) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD” hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD.

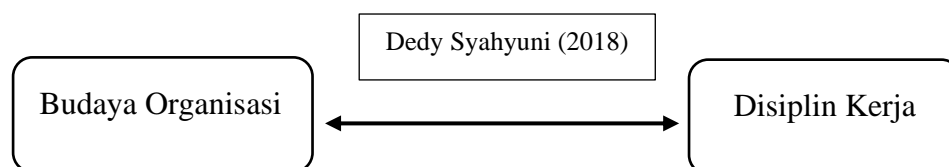


Gambar 2.5

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

2.2.1.6 Hubungan Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja

Dalam jurnal Dedy Syahyuni (2018) dengan judul “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta” Hasil penelitian menunjukkan dari hasil uji korelasi didapatkan hasil sebesar 0,511 yang ada hubungan diantara kedua variable (budaya organisasi dan disiplin kerja) dan masuk dalam kategori hubungannya kuat karena masuk dalam range 0,50 sampai 0,69 dalam tabel interpretasi uji koefisiensi korelasi.

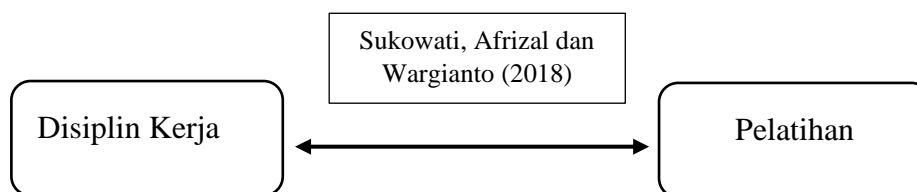


Gambar 2.6

Hubungan Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja

2.2.1.7 Hubungan Disiplin Kerja dengan Pelatihan

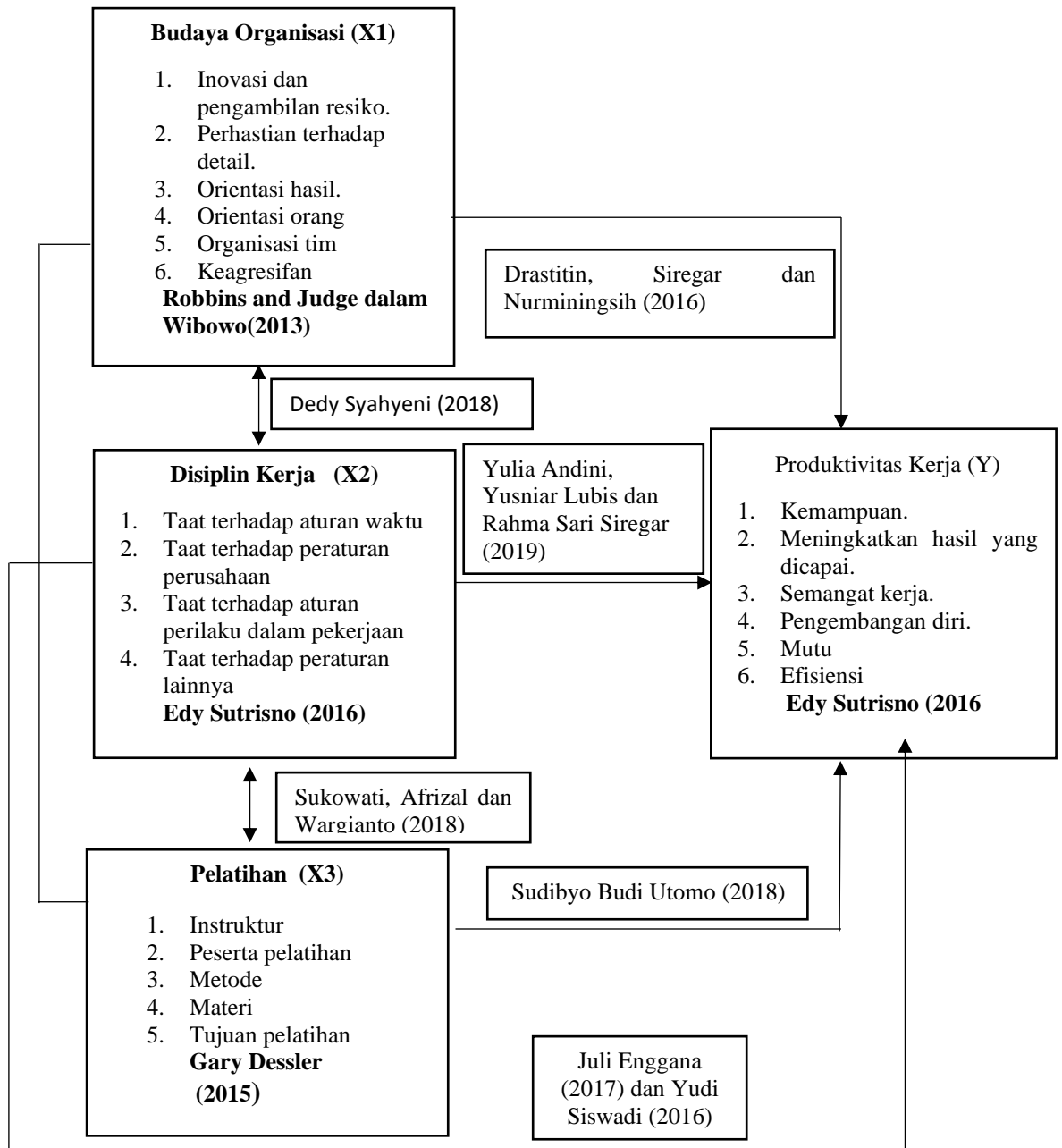
Dalam jurnal Sukowati, Afrizal dan Wargianto (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Yang Berdampak Kepada Prestasi Kerja”, hasil penelitian menunjukkan hubungan variabel Disiplin Kerja (X1) dengan Pelatihan (X3) di SMAN 1 Kelapa diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,552. Maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria keeratan cukup kuat.



Gambar 2.7

Hubungan Disiplin Kerja dengan Pelatihan

Agar lebih diperoleh gambaran yang lebih baik, maka penulis akan menyajikan pola hubungan antar variabel yang akan diteliti tersebut ke dalam gambar paradigma penelitian. Berikut dibawah ini gambar paradigma penelitian



Gambar 2.8
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2010) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah tersebut dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H1: Budaya Organisasi mempengaruhi Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. XYZ secara parsial.

H2: Disiplin Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. XYZ secara parsial.

H3: Pelatihan mempengaruhi Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. XYZ secara parsial.

H4: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan mempengaruhi Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. XYZ secara simultan.