

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kedisiplinan

a. Pengertian Kedisiplinan

Kata kedisiplinan berasal dari bahasa Latin yaitu *discipulus*, yang artinya mengajari atau mengikuti yang dihormati, Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam Surakarta, (2017) menyatakan bahwa disiplin adalah:

- 1) Tata tertib (di sekolah, di kantor, kemiliteran, dan sebagainya).
- 2) Ketaatan (kepatuhan) pada peraturan tata tertib.
- 3) Bidang studi yang memiliki objek dan sistem tertentu

Menurut Veitzal Rivai (2004:444) dalam Santoso, (2018) menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan suatu alat yang dipakai atau digunakan oleh para manajer atau pimpinan untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Jadi kedisiplinan dapat di ukur melalui ketepatan waktu dan kesadaran dalam mengerjakan sesuatu yang dapat dilandasi dari aturan yang berlaku.

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya suatu tujuan perusahaan, instansi, karyawan atau tenaga kerja dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti

karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (hasibuan dalam Surakarta, 2017).

b. Jenis-Jenis Kedisiplinan

Menurut Sondang P. Siagian dalam Surakarta, (2017) menyatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu antara lain:

1) Pendisiplinan Preventif.

Pendisiplinan yang bersifat preventif yaitu tindakan yang mendorong para karyawan atau tenaga kerja untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Yang artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan mencegah jangan sampai para karyawan atau tenaga kerja berperilaku negatif.

2) Pendisiplinan Korektif.

Jika terdapat karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

Berdasarkan dari pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja bertujuan agar pada dalam diri tenaga kerja mempunyai rasa disiplin sehingga diharapkan akan mendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan.

c. Indikator Kedisiplinan

Menurut Muchadarsyah Sinungan (2005:145) dalam Izzah, (2016) indikator-indikator kedisiplinan kerja antara lain sebagai berikut:

1) Absensi,

Absensi merupakan pendataan atau pencatatan kehadiran karyawan atau tenaga kerja yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana karyawan atau tenaga kerja tersebut mematuhi peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

2) Sikap dan Perilaku.

Sikap dan perilaku merupakan tingkat penyesuaian diri seseorang dalam melaksanakan semua tugas dari pimpinannya termasuk melaksanakan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

3) Tanggung Jawab.

Tanggung jawab merupakan hasil atau konsekuensi seorang karyawan atau tenaga kerja atas tugas yang sudah diserahkan kepadanya.

d. Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno, (2009:89-92) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai antara lain:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi akan mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika dia mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya atau tenaganya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila tenaga kerja mendapat gaji yang memadai, maka mereka dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta mereka

akan selalu bekerja dengan sebaik – baiknya. Akan tetapi, bila tenaga kerja merasa gaji yang diterima jauh dari memadai, maka dia akan berpoikir mendua, dan akan berusaha mencari tambahan penghasilan dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir atau sering meminta ijin tidak masuk kerja.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangatlah penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua kariawan atau tenaga kerja akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinannya dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dari ucapannya, perbuatannya, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Para bawahan atau tenaga kerja akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari, apapun yang diperbuat pimpinannya. Oleh karena itu bila seorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempratikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan atau tenaga kerja lainnya.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan yang tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak akan ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah – ubah sesuai dengan kondisi dan situasi saja. Para karyawan atau tenaga kerja akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas yang di informasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin

akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan yang tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Jika ada seorang karyawan atau tenaga kerja yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian seorang pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang sama. Sebaliknya, jika pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang – terangan karyawan atau tenaga kerja tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur atau dihukum, maka akan berpengaruh pada suasana kerja dalam perusahaan tersebut.

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 ditentukan. Orang yang paling tepat melakukan pengawasan terhadap disiplin ini yaitu atasan langsung para karyawan atau tenaga kerja yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tau dan paling dekat dengan para karyawan atau tenaga kerja yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Pada tingkat manapun ia berada, maka seorang pemimpin akan bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini,

sehingga tugas - tugas yang diberikan kepada karyawan atau tenaga kerja tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan atau tenaga kerja.

Karyawan atau tenaga kerja yaitu manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lainnya. Seseorang tidak hanya puas dengan penerimaan gaji yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan atau tenaga kerja akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan yang seperti itu akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan atau tenaga kerja, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan atau tenaga kerja.

7) Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan kebiasaan tersebut antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan atau tenaga kerja akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikut sertakan karyawan atau tenaga kerja dalam pertemuan pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat pada rekan kerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan atau tenaga kerja sekalipun.

2.1.2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Secara umum definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* adalah mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi kerja diartikan sebagai kekuatan psikologis dalam diri seseorang yang menentukan arah tingkah laku seseorang di dalam sebuah organisasi (Surakarta, 2017). Menurut Adella Hotyda Siregar (2007:23) dalam Faslah & Savitri, (2017) “motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau tenaga kerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan”. motivasi kerja yaitu suatu keadaan yang mendorong atau yang menggerakkan seseorang atau karyawan atau tenaga kerja untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan tertentu kearah yang lebih baik. Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan motivasi kerja berkaitan dengan usaha yang dilakukan seseorang atau karyawan atau tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan dalam bekerja yang bersifat individual.

b. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Wibowo, 2012:378) dalam (susilowati waqi'atis, jariah ainun, 2015) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan keinginan untuk bertindak”. Ada pendapat bahwa motivasi harus di injeksi dari luar ,tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Berikut adalah Indikator Motivasi Kerja :

- 1) Pegawai atau tenaga kerja merasa di ikut sertakan dalam proses pengambilan keputusan terutama yang menyangkut nasibnya.
- 2) Adanya pengertian pimpinan apabila pegawai menghadapi masalah pribadi.
- 3) Penghargaan yang wajar atas prestasi kerja seperti promosi, jabatan, hadiah atau bonus.
- 4) Adanya jaminan hari tua.
- 5) Jaminan perlakuan yang objektif misalnya mengenai tambahan penghasilan dan hubungan dengan atasan.

Menurut Ridwan (2002:66) dalam (Available, n.d.) indikator motivasi kerja dapat dapat di ukur dengan :

- 1) Upah / Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.
- 2) Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja.

- 3) Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.
- 4) Menimbulkan rasa aman di masa depan, seperti indikator penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun pemberian perumahan.
- 5) Memperhatikan lingkungan tempat kerja, yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari populasi dan berbahaya.
- 6) Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus, diklat.

c. **Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2005:154) dalam Nasution, (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

- 2) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*).

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

- 3) Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*Affiliation or acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan

2.1.3. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Hadari Nawawi dan H.M Martini Hadari dalam Izzah, (2016) produktivitas kerja karyawan yaitu kemampuan tenaga kerja atau karyawan untuk menghasilkan sesuatu dalam bekerja, dapat diketahui dari perbandingan antara hasil kerja individu dalam bentuk uang dengan biaya yang dikeluarkan untuk individu tersebut agar dapat menghasilkan sesuatu. Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Izzah, (2016) produktivitas yaitu sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Produktivitas akan naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja.

b. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi para karyawan atau tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas

kerja diharapkan pekerjaan akan terealisasi secara tepat sasaran. Drs. H. Malayu S.P. Menurut (Sutrisno 2009:104-105) mengemukakan bahwa ada cara untuk mengukur Produktivitas kerja diperlukan suatu indikator antara lain sebagai berikut

- 1) Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.

Kemampuan seorang karyawan atau tenaga kerja sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka.

- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai.

Hasil merupakan sesuatu hal yang dapat dirasakan oleh orang yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

- 3) Semangat kerja.

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

- 4) Pengembangan diri.

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

5) Mutu.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu atau kualitas yang lebih baik dari yang sebelumnya. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang ada 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.

Sedangkan menurut Gerry Dessler dalam Izzah, (2016) indikator produktivitas kerja yaitu sebagai berikut :

1) Kualitas hasil kerja.

Merupakan mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.

2) Kuantitas hasil kerja.

Merupakan banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan.

3) Disiplin kerja.

Merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

4) Kerja lembur.

Merupakan segala pekerjaan yang harus dilakukan seorang karyawan pada waktu-waktu tertentu di luar waktu kerja sebagaimana telah ditetapkan bagi oleh perusahaan.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Seperti halnya Kedisiplinan kerja dan Motivasi kerja yang tinggi secara langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang tinggi sehingga produktivitas perusahaan akan meningkat. Menurut Simanjutak (1993) dalam bukunya Edy Sutrisno, mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1) Pelatihan

Pelatihan kerja bertujuan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Selain itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar - dasar pengetahuan, karena dengan pelatihan para karyaawan atau tenaga kerja belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan atau tenaga kerja.

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

3) Hubungan atasan dengan bawahan.

Hubungan atasan dan bawahan atau tenaga kerja 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 diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Menurut Ravianto (1991), dalam bukunya Edy Sutrisno, menerangkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain

1) Pendidikan

Pendidikan akan mendorong karyawan bertindak produktif, sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan atau tenaga kerja. Tenaga kerja yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.

2) Keterampilan

Dalam bekerja dan memakai fasilitas kerja dengan baik, akan mendorong karyawan bertindak produktif, ketrampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus - kursus atau pelatihan kerja.

3) Disiplin kerja.

Yaitu kesedian karyawan atau tenaga kerja dalam mentaati peraturan tata tertib norma yang telah ditentukan oleh perusahaan, Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang jelek akan menjadi penghalang pencapaiannya tujuan perusahaan.

4) Sikap dan etika kerja.

Yang menjadi pedoman dan pola perilaku karyawan/karyawan agar bersikap produktif dan mengerahkan kemampuan.

5) Motivasi.

Motivasi merupakan dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku karyawan atau tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan atau tenaga kerja untuk bekerja lebih baik

6) Gizi dan kesehatan.

Yang baik dan akan meningkatkan semangat kerja karyawan atau tenaga kerja dan akan mempengaruhi kesehatan karyawan atau tenaga kerja itu sendiri dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

7) Tingkat penghasilan.

Tingkat penghasilan yang sesuai akan menimbulkan konsentrasi dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan yang menjadi karyawan atau tenaga

kerja tersebut mempunyai semangat kerja dan akan berpengaruh terhadap produktivitas.

8) Jaminan social.

Jaminan social dapat meningkatkan pengabdian dan semangat kerja karyawan atau tenaga kerja Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya karyawan atau tenaga kerja semakin bergairah dan mempunyai semangat kerja yang akan mempengaruhi produktivitas

9) Lingkungan kerja.

Yang baik bagi kenyamanan bekerja yang mempengaruhi produktifitas karyawan atau tenaga kerja, termasuk sarana dan peralatan yang digunakan, teknologi dan cara produksi, tingkat kesehatan dan keselamatan kerja serta suasana lingkungan kerja

10) Kemajuan dan ketepatan teknologi

Kemajuan dan ketepatan teknologi menyebabkan penyelesaian proses produksi, jumlah produksi lebih banyak dan bermutu , serta memperkecil pemborosan bahan sisa.

11) Sarana produksi

Yang buruk akan memboroskan bahan baku dan Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi. Karyawan atau tenaga kerja tersebut mempunyai semangat kerja dan akan berpengaruh terhadap produktivitas.

2.1.4. Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerjakaryawan di PT. Mustika Buana Sejahtera bagian *Block Board Line*, maka terlebih dahulu peneliti mengamati dan mencermati hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dapat memberikan gambaran apakah hasil penelitian tersebut mendukung atau tidak. Hasil penelitian terdahulu diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Gema et al.,(2017) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT GEMA LESTARI MUARA TEMBESI. Dari hasil analisis diperoleh bahwa: Motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi variable produktivitas kerja sebesar 49,6%, sedangkan sisanya 50,4 % dipengaruhi oleh variable yang lainnya.
- b. Putra & Asahan,(2018) Meneliti Tentang Pengaruh Motivasi Dan Penerapan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Ibu Kartini Kisanan. Dari hasil analisis diperoleh bahwa :
 - 1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada rumah sakit ibu kartini kisanan.
 - 2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,043
- c. Studi et al., (2017) meneliti tentang Pengaruh Kedisiplinan & Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Hotel Patra Jasa Bali Resort & Villas) Dari hasil analisis diperoleh bahwa :

- 1) Kedisiplinan (X1) yaitu sebesar 0,037 berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) namun pengaruh tersebut tidak nyata dan tidak signifikan, dalam keadaan motivasi (X2) konstan, apabila kedisiplinan (X1) ditingkatkan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) dan demikian sebaliknya.
 - 2) Variabel motivasi (X2) sebesar 0,174 terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), dalam keadaan kedisiplinan (X1) konstan. Apabila motivasi (X2) ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja karyawan (Y) demikian sebaliknya.
 - 3) Bahwa pengaruh secara simultan sebesar 32,4 %, variabel bebas kedisiplinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y) di hotel Patra Jasa Bali resort & Villas
- d. Trihudyatmanto & Manajemen, n.d.) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dari hasil analisis diperoleh bahwa :
- 1) Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti bahwa t hitung 4,560 lebih besar dari nilai t tabel 1,677 dan signifikan pada 0,000.
 - 2) Kedisiplinan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti bahwa t hitung 3,227 lebih besar dari nilai t tabel 1,677 dan signifikan pada 0,002.

- 3) Motivasi dan kedisiplinan kerja secara bersama–sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti bahwa F hitung 26,187 lebih besar dari nilai F tabel 2,815 dan signifikan pada 0,000.
 - 4) Ditemukan juga bahwa nilai konstanta berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti bahwa t hitung 3,132 lebih besar dari nilai t tabel 2,84 dan signifikan pada 0,002.
- e. Faslah & Savitri, (2017) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk. Dari hasil analisis diperoleh bahwa :
- 1) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja. Yang artinya jika motivasi kerja tinggi, maka produktivitas kerja juga akan tinggi, dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka produktivitas kerja juga akan rendah.
 - 2) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja. Artinya jika disiplin kerja tinggi, maka produktivitas kerja juga akan tinggi, dan sebaliknya jika disiplin kerja rendah, maka produktivitas kerja juga akan rendah
 - 3) Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja
- f. Musringah, Wirawan rendra, (2018) meneliti tentang Analisis Motivasi dan Disiplin Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja pada PT. Mustika Bahana Jaya. Dari hasil analisis diperoleh bahwa :

- 1) Hasil pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan metode regresi linier berganda menyatakan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mustika Bahana Jaya bagian *Bare Core* MBJ.
 - 2) Hasil pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan metode regresi linier berganda menyatakan bahwa secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mustika Bahana Jaya bagian *Bare Core* MBJ.
 - 3) Hasil pengujian variable yang terdiri dari motivasi dan disiplin karyawan secara simultan atau bersama sama terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
- g. Pada & Daya, (2018) meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Daya Perkasa. Dari hasil analisis diperoleh bahwa :
- 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan korelasi sebesar 0,636.
 - 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan korelasi sebesar 0,638.
 - 3) Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- h. Henni, (2017) Meneliti Tentang Influence of work motivation and discipline on work productivity. Dari hasil analisis diperoleh bahwa :

- 1) Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kedisiplinan karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas.
 - 2) Jika motivasi dan kedisiplinan karyawan meningkat maka produktivitas juga ikut meningkat.
- i. Maduka Edwin, (2014)meneliti tentang Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companis in Nnewi. Dari hasil analisis diperoleh bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja
 - j. (Dewi, 2016) meneliti tentang The Influence of the Discipline and Compensation again Work Productivity (Studi on the Scurity Service Compani, PT. Garuda Milky Artha Surabaya). Dari hasil analisis diperoleh bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap nilai disiplin terhadap produktivitas di PT. Garuda Bima Sakti di Surabaya.

Tabel 2.1 : Matrik Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Kesimpulan
1	Ratna (2017)	Motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi variable produktivitas kerja sebesar 49,6%, sedangkan sisanya 50,4 % dipengaruhi oleh variable yang lainnya
2	AnshariPutra (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada rumah sakit ibu kartini kisanan 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,043 3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada rumah sakit ibu kartini kisanan.

No	Nama Peneliti	Kesimpulan
3	I Ketut Sirna (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, namun pengaruh tersebut tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja 2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas tenaga kerja 3. Bahwa pengaruh secara simultan sebesar 32,4 %, variabel bebas kedisiplinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y) di hotel Patra Jasa Bali resort & Villas
4	(Trihudiyatmanto & Manajemen, n.d.)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja 2. Kedisiplinan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja 3. Motivasi dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja 4. Ditemukan juga bahwa nilai konstanta berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja
5	Faslah & Savitri, (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja 2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja. 3. Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja
6	Mohammad Imam Arifin, Rendra Wirawan, Musringah (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. menyatakan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mustika Bahana Jaya bagian bare core MBJ. 2. menyatakan bahwa secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mustika Bahana Jaya bagian bare core MBJ. 3. Hasil pengujian variable yang terdiri dari motivasi dan disiplin karyawan secara simultan atau bersama sama terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja

No	Nama Peneliti	Kesimpulan
7	Prasetyo Kurniawan (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan korelasi sebesar 0,636 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karywan dengan korelasi sebesar 0,638 3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
8	Henni (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kedisiplinan karywan berpengaruh positif terhadap produktivitas 2. Jika motivasi dan kedisiplinan karyawan meningkat maka produktivitas juga ikut meningkat
9	Maduka Edwin (2014)	Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja
10	Dewi, (2016)	Ada pengaruh yang signifikan terhadap nilai disiplin terhadap produktivitas di PT. Garuda Bima Sakti di Surabaya

Sumber: data penelitian terdahulu

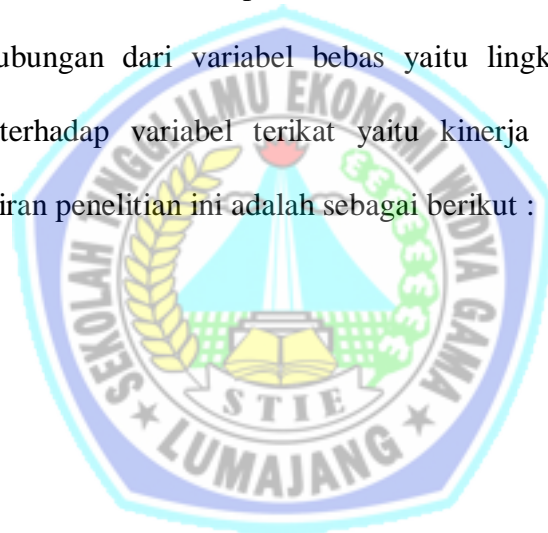
2.1.5. Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran merupakan sebuah model konseptual tentang bagaimana sebuah teori berhubungan dengan berbagai faktor yang sudah diidentifikasi sebagai suatu masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjabarkan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel dependen dan independen. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa meyakinkan yaitu alur-alur pikiran yang logis dalam membangun sebuah kerangka berpikir yang membuahkan kesimpulan. (Sugiyono, 2009:88). Menurut Sugiyono (2009: 92), Penelitian yang berkenaan dengan dua variabel atau lebih biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan. Oleh karena itu dalam rangka menyusun hipotesis penelitian yang berbentuk hubungan maupun

komparasi, maka perlu dikemukakan kerangka berfikir yang selanjutnya perlu dinyatakan dalam bentuk paradigma penelitian”.

Paradigma penelitian dalam hal ini diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, Teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis statistik yang akan digunakan (Sugiyono, 2009:6)

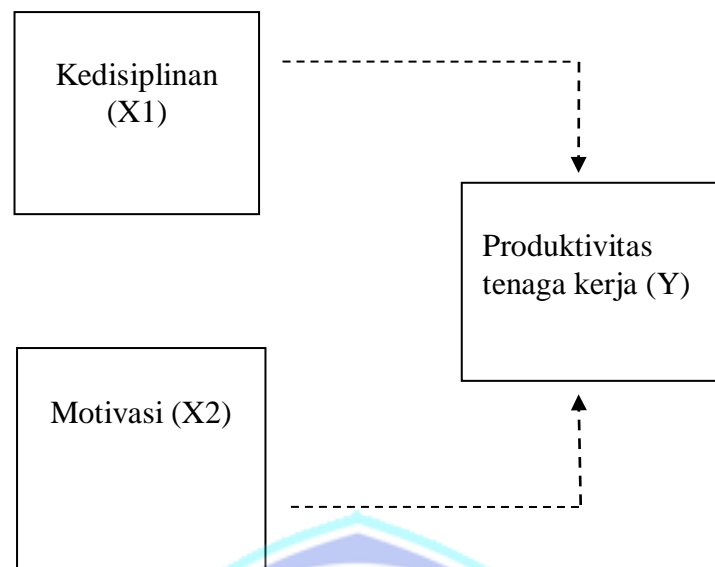
Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu, maka berikut ini akan digambarkan hubungan dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Adapun kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut :





Sumber: Landasan Teoritis dan Empiris

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Landasan Teoritis dan Empiris

Gambar 2.2 Kerangka konseptual

Keterangan :

-----> : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

Dari kerangka konseptual di atas dapat dijelaskan untuk variabel independen kedisiplinan dan motivasi kerja dengan menggunakan pengujian secara parsial berpengaruh langsung terhadap variabel dependen produktivitas tenaga kerja karyawan PT Mustika Buana Sejahtera bagian *Block Board Line*, sedangkan variabel independen kedisiplinan dan motivasi kerja dengan menggunakan pengujian secara simultan berpengaruh langsung terhadap variabel dependen produktivitas tenaga kerja karyawan PT. Mustika Buana Sejahtera bagian *Block Board Line*.

2.1.6. Pengujian Hipotesis

Menurut Yusuf (2014:130) Hipotesis ialah merupakan konstruk (*construct*) yang masih perlu dibuktikan, kesimpulan yang belum teruji kebenarannya. Tetapi perlu digaris bawahi bahwa apa yang dikemukakan dalam hipotesis merupakan dugaan sementara yang bisa dianggap besar kemungkinannya untuk menjadi jawaban yang benar. Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian serta berlandaskan tujuan kajian dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

- a. (Trihudyatmanto & Manajemen, n.d.) penelitian ini menunjukkan kedisiplinan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja
- b. Henni(2017) penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas
- c. Fasliah & Savitri, (2017) ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

H1 : Kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja

- a. (Trihudyatmanto & Manajemen, n.d.) penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja
- b. Henni (2017) penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas
- c. Maduka Edwin penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.