BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Job Performance Theory*

a. Pengertian *Job performance theory*

Menurut Na-nan *et al.*, (2018) "*job performance teory* merupakan Produktivitas yang dicapai oleh pegawai yang diukur dengan waktu yang dibutuhkan untuk bekerja, kuantitas yang diperoleh, serta kualitas yang dihasilkan dalam menjalankan pekerjaan". "Seberapa efektif dan efisien hasil yang telah dicapai oleh pegawai di dalam suatu organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan" Johari *et al.*, (2019). Menurut nguyen (2020) *"job performance teory* adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diselesaikan dengan tingkat kemampuan dan kemauan yang dimiliki oleh pegawai".

Sesuai Yani dan Prabowo (2016), teori prestasi kerja menyatakan bahwa "Kinerja juga dikenal sebagai produktivitas, adalah catatan hasil yang dicapai dari tugas atau aktivitas tertentu selama jangka waktu tertentu. "kinerja dicirikan sebagai catatan hasil, dihasilkan pada suatu fungsi atau aktivitas pekerjaan selama jangka waktu tertentu" Bernadin dan Russel dalam Ruki (2002; 15). Untuk mencapai hasil yang terbaik, teori ini sangat menekankan pada makna produktivitas dan prestasi kerja, yang meliputi substansi individu dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian, hasil yang dicapai individu atau sekelompok individu saat melakukan pekerjaan adalah produktivitas dan prestasi kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa *job performance* merupakan hasil tindakan, perilaku maupun output yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang dapat diukur baik secara kualitas maupun kuantitas dan dievaluasi selama periode waktu tertentu dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dalam organisasi.

b. Faktor yang Mempengaruhi *Job Performance*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *job performance* telah banyak diteliti sebelumnya Pandey (2019). Mangkuprawira dan Hubeis (2007) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap job performance, yaitu :

1) Individu atau personal, yaitu kemampuan, keterampilan, kepercayaan diri, pengetahuan, motivasi, dan komitmen yang terdapat pada setiap individu pegawai dalam suatu organisasi.
2) Kepemimpinan, yaitu tipe dan kualitas seorang pimpinan dalam memberikan arahan, dukungan, semangat, dorongan kepada pegawai dalam melakukan pekerjaaannya melalui upaya pemberian insentif, bonus, maupun bentuk penghargaan lainnya.
3) Tim atau kelompok, yaitu bentuk kualitas semangat serta dukungan yang didapatkan dari rekan kerja pada tim, tingkat kepercayaan yang diberikan kepada sesama anggota kelompok, keeratan dan kekompakan antar anggota dalam tim.

c. Manfaat *Job Performance*

Muchhal (2014) mengungkapkan bahwa "*job performance* ini menjadi salah satu aspek yang sangat krusial karena tercapainya tugas dengan baik dapat menjadi sumber kepuasan kerja dan akan mendorong tercapainya tujuan bersama dalam suatu organisasi". Setiawati dan Ariani (2020) juga menyatakan bahwa *"job performance* merupakan salah satu komponen penting dalam suatu organisasi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam keberhasilan organisai di lingkungan pasar dan membantu mencapai tujuan dan sasaran organisasi".

Hasil penilaian kerja dalam *job performance* harus dapat memberikan informasi yang perlu diketahui kepada pihak-pihak dalam menentukan sejauh mana capaian suatu individu maupun organisasi, dan *job performance* ini juga digunakan untuk mengevaluasi kebijakan yang telah diterapkan dalam suatu organisasi dari segi dampak positif dan negatif atas kebijakan yang diterapkan tersebut Berliana *et al*., (2018).

2.1.2 *Resource Based Theory*

a. Pengertian *Resource based theory*

Merupakan teori sumber daya manusia, yang sering dikenal sebagai teori berbasis sumber daya, menekankan supremasi pengetahuan dan perekonomian yang bergantung pada aset tidak berwujud sebagai sarana bagi bisnis untuk memperoleh keunggulan kompetitif melalui pengembangan dan analisis sumber daya yang ada.

Menurut Wernerfelt (1984), dalam Ramadhan "*Resources Based Theory* merupakan teori yang dikembangkan untuk menggambarkan suatu keunggulan

bagi perusahaan yang menyatakan bahwa keunggulan kompetitif akan tercipta jika suatu perusahaan mempunyai sumber daya profesional yang tidak terdapat pada perusahaan lain." Teori ini mengkaji cara-cara di mana bisnis dapat memanfaatkan dan mengawasi sumber daya mereka saat ini. dimana terdapat aset *material dan immaterial.*

Modal intelektual adalah salah satu jenis aset tidak berwujud. Menurut Teori Berbasis Sumber Daya, bisnis yang mampu mengelola modal intelektualnya secara efektif yakni seluruh sumber daya perusahaan termasuk modal struktural, modal kerja, dan modal manusia akan mampu menghasilkan nilai tambah bagi bisnisnya. Kesimpulan teori ini adalah bisnis mengelola modal intelektualnya untuk menghasilkan nilai tambah

b. Pengertian *Intellectual capital*

Menurut Puspitosari (2016) dan Stewart (1997), "modal intelektual adalah "paket pengetahuan yang dapat digunakan", yaitu sumber daya berupa pengetahuan yang tersedia bagi perusahaan yang menghasilkan aset bernilai tinggi dan manfaat ekonomi masa depan bagi perusahaan." "Modal intelektual adalah kemampuan, keterampilan, keahlian dan bentuk pengetahuan yang berguna dalam suatu organisasi sebagai keunggulan kompetitif bagi perusahaan sehingga dapat bersaing dan bertahan di pasar serta meningkatkan kekayaan perusahaan" Kusuma dan Mahmud (2015) .

Pengertian di atas mengarah pada kesimpulan bahwa modal intelektual adalah aset tidak berwujud yang dapat digunakan oleh suatu bisnis untuk

menciptakan nilai bagi dirinya sendiri. Ini mencakup pengalaman, keterampilan, informasi, pengetahuan, dan sumber daya lainnya.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Fahmi (2016) "Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif." Bagian penting dalam mengelola tenaga kerja organisasi adalah membimbing mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini termasuk mempertimbangkan bagaimana menerapkan manajemen sumber daya manusia (SDM) dengan cara yang memaksimalkan efektivitas dan efisiensi. Pada kenyataannya, tujuan utama departemen Sumber Daya Manusia saat ini adalah untuk memungkinkan manajemen mendapatkan tingkat kepuasan kerja setinggi mungkin, poin organisasi pada waktu singkat dan lama mungkin akan terpengaruh oleh hal ini.

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:10) adalah "ilmu dan seni mengelola relasi serta peranan pegawai supaya efektif serta efisien dalam mewujudkan target organisasi, pekerja, dan umum." "mengkoordinasikan, mengelola, dan mengawasi pengembangan, integrasi, dan pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu" inilah yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia menurut Sunyoto (2014:2).

Manajemen sumber daya manusia menurut Edison dkk. (2017:10), adalah "manajemen yang fokus pada mengoptimalkan bakat anggota atau pegawai,

termasuk sejumlah teknik taktis untuk meningkatkan kinerja ke arah optimalisasi dan tetap memperhatikan tujuan perusahaan." Kesimpulan yang dapat diambil dari konsep manajemen sumber daya manusia tersebut di atas adalah:

1) Fungsi manajemen dalam manajemen sumber daya manusia ada beberapa, antara lain pengorganisasian, perencanaan, memimpin, memberi inspirasi, mengkomunikasikan, menempatkan, mengelola, dan mengawasi.
2) Penggunaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk mencapai tujuan pribadi, bisnis, atau kelompok.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Apabila mereka mampu melaksanakan tugas pengelolaan sumber daya manusia dengan baik dan tuntas, maka operasional pengelolaan sumber daya manusia akan berjalan dengan lancar. Berikut peran manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016; 21-23):

1) Perencanaan
   Perencanaan adalah proses mengalokasikan sumber daya kepada tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien untuk memenuhi tujuan dan tuntutan bisnis.
2) Pengorganisasian
   Pengorganisasian adalah tindakan untuk mengatur pendelegasian kekuasaan, hubungan kerja, pembagian kerja, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi bagi setiap pegawai.
3) Pengarahan
   Kegiatan mempromosikan kolaborasi produktif dan kerja tim di antara semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi, individu, dan komunitas.
4) Pengendalian
   Pengendalian tindakan untuk memantau setiap karyawan untuk memastikan mereka mengikuti kebijakan perusahaan dan beroperasi sesuai agenda.
5) Pengembangan
   Pengembangan adalah usaha menambah keterampilan teoritis, konseptual, metode serta etiket pekerja dengan instruksi juga pelatihan.

2.1.4 Produktivitas Pegawai

a. Pengertian Produktivitas Pegawai

Produktivitas dalam perusahaan sangatlah penting sebab tingkat produktivitas staf yang tinggi akan memberikan keuntungan bagi bisnis. Produktivitas pasti akan menurun jika tidak ada keahlian dan bakat dalam angkatan kerja. Agar pelaku usaha dapat menggenjot produksinya, diperlukan tenaga kerja yang berpengetahuan dan berpengalaman. “Produktivitas pegawai adalah ukuran seberapa baik pekerja proses produksi menerapkan keterampilan mereka untuk mempertahankan tingkat keluaran yang konsisten dan memenuhi tujuan organisasi Berlian dan Rafida (2022).

"Ukuran efisiensi produktif" adalah produktivitas, perbandingan angka masukan dan keluaran. Tenaga kerja sering kali menjadi faktor pembatas masukan, namun bentuk, nilai, dan unit fisik digunakan untuk mengukur keluaran Suwanto dkk., (2021). Hasil dari sejumlah variabel, termasuk tempat kerja, sumber daya manusia, dan motivasi, adalah produktivitas karyawan.,

Produktivitas pegawai diartikan sebagai Menurut Elaho dan Odion (2022), “pengabungan seseorang dengan area kinerja untuk mewujudkan target perusahaan”. Produktivitas pegawai adalah ukuran tingkat efisiensi individu atau kelompok.

Menurut definisi yang diberikan di atas, produktivitas adalah hasil interaksi suatu unit poin masukan dengan poin keluaran. Output tenaga kerja rata-rata dibagi dengan jumlah jam kerja yang tersedia selama proses produksi sering kali digunakan untuk menghitung produktivitas tenaga kerja seseorang.

Produktivitas pada dasarnya adalah konsep penerapan sikap dan metode operasi yang mengutamakan perbaikan berkelanjutan. Menurut cara berpikir ini, kinerja seseorang hari ini harus melampaui kinerja kemarin, dan kinerjanya di masa depan harus melampaui pencapaiannya sekarang.

b. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Payaman J. Simanjuntak menyatakan dalam Rismayadi (2015) ada dua kategori elemen yang mempengaruhi seberapa produktif orang-orang dalam suatu perusahaan bekerja:

1) Berkaitan dengan kualitas dan kemampuan fisik pekerja, meliputi aspek-aspek seperti latar belakang pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi, serta kemampuan fisik dan mental.
2) Berupa fasilitas penunjang, seperti tempat kerja dan kesejahteraan pekerja.

Pandangan di atas membawa pada kesimpulan bahwa usia, motivasi, umur, disiplin, keterampilan, pendapatan, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja merupakan faktor penentu utama produktivitas seorang pegawai. dengan harapan para karyawan dapat bekerja dengan lebih gembira dan antusias, yang pada akhirnya akan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, produksi yang lebih banyak, dan produktivitas tenaga kerja yang lebih tinggi.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Sutrisno (2019, p. 104) menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas tenaga kerja dalam konteks penelitian dan evaluasi perusahaan, diperlukan sejumlah tanda atau indikator yang dapat diamati dan nyata, seperti berikut:

1) Kemampuan/*Skill*
   mempunyai kemampuan untuk melakukan tugas. Bakat seorang karyawan

sebagian besar ditentukan oleh keahlian dan tingkat profesionalismenya di tempat kerja. Hal ini memberi mereka kemampuan guna merampungkan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

2) Menambah produksi
   Melakukan upaya untuk menambah produksi yang didapat. Oleh karena itu, pemberlakuan upaya guna meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.
3) Semangat
   Adalah usaha lebih baik dari yang telah lalu. Indikator ini dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4) Pengembangan diri
   Salah satu upaya adalah dengan mempertimbangkan hambatan dan tuntutan yang akan dihadapi.
5) Kualitas
   Output menunjukkan mutu kinerja seorang karyawan disebut kualitas. Dengan, penambahan mutu berupaya memperuntukan produksi optimal, guna akan menguntungkan bisnis secara keseluruhan.
6) Efisien
   Penilaian produksi nan terwujud dan jumlah total potensi dikeluarkan. Aspek produktivitas yang sangat berpengaruh adalah input dan output.

2.1.5 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Movere bermakna “mendorong” maupun “menggerakkan,” adalah akar dari istilah bahasa Inggris motivasi. Dalam manajemen, motivasi hanya menyasar bawahan dan sumber daya manusia pada umumnya. Motivasi adalah studi tentang bagaimana memanfaatkan potensi dan kekuatan bawahan secara efektif untuk mendorong mereka berkolaborasi secara efektif dan mencapai target yang sudah ditetapkan.

Karena motivasi dapat mendorong, memelihara, dan memandu perilaku manusia membuat orang ingin mengerahkan upaya yang diperlukan dan bekerja keras untuk mendapatkan hasil terbaik, karena itu motivasi sangatlah penting. Ketika manajer menugaskan pekerjaan kepada bawahannya untuk memastikan bahwa pekerjaan tersebut diselesaikan secara efektif dan terintegrasi menuju

tujuan yang diinginkan, motivasi menjadi semakin penting. Pengusaha menginginkan pekerjanya mau berusaha semaksimal mungkin dan mempunyai keinginan yang kuat untuk memberikan hasil kerja yang sebaik-baiknya, selain kompeten, terampil, dan cakap.

Jika pegawai tidak mau berusaha keras, kemampuan dan keterampilan mereka tidak berarti apa-apa bagi organisasi. Tindakan atau perilaku yang bertujuan untuk memuaskan kebutuhan yang diinginkan disebut motivasi. Ada baiknya kita mempertimbangkan sudut pandang para ahli di bawah ini agar dapat memahami lebih dalam mengenai pengertian motivasi.

"Motivasi adalah suatu keadaan sangat diperlukan oleh pegawai, pegawai yang memiliki dorongan kuat mesti mempunyai antusiasme untuk menyelesaikan misi yang diberikan" Djaya (211). Untuk dapat melaksanakan kewajiban pekerjaannya, seorang individu memerlukan inspirasi dalam pekerjaannya, baik yang berasal dari luar maupun dari dalam.

Jadi, inti dari motivasi kerja adalah sesuatu hal yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang sesuai dengan keinginan suatu organisasi maupun perusahaan yang nantinya akan mencapai tujuan perusahaan.

b. Tujuan Motivasi

Motivasi karyawan bertujuan untuk mengubah perilaku sejalan dengan tujuan bisnis Kadarisman (2018:395), khususnya:

1) Menyesuaikan perilaku karyawan sejalan dengan tujuan bisnis
2) Meningkatkan semangat
3) Meningkatkan pengendalian diri, prestasi, dan akuntabilitas
4) Meningkatkan output dan efektivitas

5) Meningkatkan loyalitas di antara staf dan bisnis

c. Bentuk-bentuk Motivasi

Setiap orang memiliki motivasi intrinsik yang dapat menyulut dan memupuk gairah dalam berkarir. Semangat yang dimiliki seseorang bisa berasal dari dalam atau dari luar, namun sebaiknya keduanya saling bersinergi untuk membangkitkan motivasi dalam diri individu. Irham Fahmi (2016:100) menyatakan bahwa inspirasi dapat mengambil dua bentuk utama:

1) Motivasi ekstrinsik datang dari luar diri seseorang dan kemudian menggugahnya untuk mengembangkan semangat motivasi internal guna mengubah seluruh sikapnya saat ini menjadi lebih baik.
2) Motivasi yang berasal, matang, dan berkembang secara internal sebelum mengilhami seseorang untuk mengambil tindakan yang bermanfaat dan signifikan dikenal sebagai motivasi intrinsik.

Berdasarkan penjelasan yang diberikan, ada dua cara munculnya motivasi: motivasi ekstrinsik, yang berasal dari sumber luar untuk mengangkat seseorang, dan motivasi intrinsik, berawal dari *intern* guna mengerjakan tugas-tugas nan bermanfaat dan penting. Kedua pendekatan tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan bisnis.

d. Model-Model Motivasi

Model motivasi berkembang seiring dengan peradaban dan ilmu pengetahuan, berpindah dari teori klasik (tradisional) ke teori modern. Ada dua perbedaan utama antara landasan intelektual teori klasik (tradisional) dan teori modern.

Pertama, teori saat ini menekankan integrasi dan perencanaan serta menyajikan semua sudut pandang yang relevan, sedangkan teori klasik menekankan analisis dan dekomposisi (spesialisasi).

Kedua, meskipun teori saat ini biasanya mengadopsi perspektif multidimensi, teori klasik secara halus menegaskan unidimensi—yaitu, jika sesuatu merupakan satu objek, maka ia tidak dapat menjadi objek kedua. Misalnya, motivasi perlu membawa kepuasan rohani dan jasmani.

Menurut Hasibuan S.P. Hasibuan (2016; 148-149) model-model motivasi ada tiga, yaitu:

1) Model Tradisional

Menurut pendekatan ini, untuk merangsang peningkatan semangat kerja, perlu adanya sistem insentif, dimana karyawan yang berkinerja baik diberikan imbalan berupa uang tunai atau barang dagangan. Hadiah meningkat seiring dengan tingkat produksi. Jadi, satu-satunya alasan bawahan bekerja adalah untuk menerima imbalan (uang atau barang).

2) Model Hubungan Manusia

Menurut paradigma ini, mengidentifikasi kebutuhan sosial bawahan dan memberi mereka rasa nilai dan tujuan dapat menginspirasi mereka untuk bekerja lebih antusias. Hasilnya, karyawan mendapat manfaat dari fleksibilitas pengambilan keputusan dan kebebasan berkreasi. Motivasi pegawai dalam bekerja akan meningkat apabila keperluan jasmani serta rohani terpenuhi.

3) Model Sumber Daya manusia

Paradigma ini berpendapat motivasi bagi pegawai mencakup kebutuhan akan prestasi dan kebahagiaan kerja, bukan uang, barang, atau rasa kepuasan. Menurut teori ini, pegawai yang puas akan mempunyai peluang lebih besar untuk mencapai kinerja yang sukses. Alih-alih dimotivasi oleh rasa puas, pegawai justru dimotivasi kuat guna menjalankan kewajibannya.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Perilaku pegawai didorong oleh motivasi. Sama rumitnya dengan evolusi jiwa manusia adalah munculnya motif berprestasi. Motif ini tidak pernah berkembang dalam ruang hampa dan tidak dapat dipisahkan dari pertumbuhan kepribadian. Kita semua tahu betapa pentingnya kehidupan keluarga dalam membantu mengungkap pola kepribadian secara progresif dan kemudian mengembangkannya beserta seluruh sifat, sikap, rutinitas, motivasi, dan lain sebagainya.

Donni Juni Priansa (2016; 220-222) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pergawai antara lain adalah berkaitan dengan:

a. Budaya dan Keluarga
   Orang tua dan teman merupakan dua contoh lingkungan sosial yang mungkin berdampak terhadap motivasi berprestasi.
b. Persepsi seseorang
   Persepsi diri pegawai dan konsep diri saling berkaitan. Pegawai akan lebih terpacu untuk menyelesaikan suatu tugas apabila mempunyai keyakinan terhadap kemampuannya.
c. Jenis kelamin
   Karena prestasi kerja biasanya diasosiasikan dengan maskulinitas di tempat kerja, banyak perempuan yang berprestasi kurang baik dalam studinya, terutama ketika mereka bekerja di lingkungan yang didominasi laki-laki.

d. Pengakuan dan Kesuksesan
   Jika pemimpin, rekan kerja, dan lingkungan tempat kerja membuat mereka merasa dihargai dan diperhatikan, maka pegawai akan lebih terdorong untuk bekerja lebih keras.
e. Ambisi atau Keinginan
   Aspirasi, nama lain dari tujuan, adalah tujuan yang ingin Anda penuhi.
f. Kemampuan untuk Belajar
   Keterampilan ini mencakup sejumlah ciri psikologis yang dimiliki pekerja, seperti fantasi, kemampuan penalaran, ingatan, perhatian, dan observasi. Pegawai yang telah mencapai tingkat perkembangan berpikir operasional tidak mempunyai tingkat perkembangan kemampuan belajar yang sama dengan pemikir konkrit. Oleh karena itu, karyawan dengan kapasitas belajar yang kuat biasanya lebih terdorong untuk belajar karena mereka lebih sering berhasil, sehingga meningkatkan semangat mereka.
g. Lingkungan kerja
   Sebagai seorang pemimpin organisasi, anda harus lebih memperhatikan kesehatan fisik dan psikis para staf anda karena aspek-aspek tersebut mempunyai dampak yang signifikan terhadap faktor motivasi kerja. Pegawai yang tampak mengantuk atau lesu, misalnya mungkin karena melewatkan sarapan saat mereka masuk kerja.

Penjelasan yang diberikan di atas menunjukkan bahwa meningkatkan tingkat kinerja memerlukan peningkatan motivasi pegawai, dan motivasi ditentukan oleh individu. Jika pegawai yakin bahwa mereka dapat menyelesaikan suatu tugas, mereka akan lebih terdorong untuk melakukannya. Selain itu, manajer perlu merencanakan cara untuk menginspirasi anggota stafnya.

f. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019: 158), teori *Herzberg* berpendapat bahwa aspek-aspek tertentu berfungsi sebagai pemuas atau motivator dan dapat digunakan sebagai penanda motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

1) Sukses
   Dorongan seseorang untuk sukses akan menginspirasinya untuk menjadi kreatif dan memfokuskan seluruh keterampilan dan energinya untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan.
2) Pengakuan
   Pegawai yang mendapat pengakuan dari atasannya diakui sebagai individu yang luar biasa dan dianugerahi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui keterampilan dan prestasi yang mengangkat kedudukan seseorang.
3) Karya yang sebenarnya (Pekerjaan itu sendiri)
   Hasil pekerjaan yang baik memerlukan individu yang tepat dengan kualitas yang benar. Hal ini menunjukkan bahwa untuk merekrut staf, diperlukan proses seleksi yang ketat.
4) Akuntabilitas
   Upaya individu dalam setiap tugas, seperti kemampuan dan pengendalian diri untuk menyelesaikan tugas, itulah yang dimaksud dengan tanggung jawab.
5) Perkembangan (Kemajuan)
   Pemimpin harus mendidik anggota staf untuk mendorong mereka terus mengambil inisiatif untuk menumbuhkan pemahaman mereka tentang pekerjaan mereka dan menerima akuntabilitas untuk meningkatkan hasil kinerja pegawai.
6) Menyadari potensi diri (potensi kemajuan)
   Melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kapasitas teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan.

2.1.6 Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Berdasarkan penjelasan Niati *et al*., (2021) "pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mengajarkan para pegawai kompetensi, keterampilan, sikap, dan disiplin yang diperlukan untuk jenis pekerjaan yang akan mereka lakukan. "*Training* biasa dijadikan hal atau kegiatan yang paling lazim, dan para pemimpin mendukungnya karena *training* akan membantu pegawai

menjadi lebih terampil dan produktif meskipun manfaat ini harus diimbangi dengan waktu yang dihabiskan untuk pelatihan" Sunarto (2022).

Sebagaimana dikemukakan oleh Widodo (2015), "pelatihan kerja merupakan serangkaian kegiatan individu dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu mempunyai kinerja profesional di bidangnya". Pegawai dilatih agar dapat melakukan pekerjaannya yang ada sesuai dengan standar, selama proses pembelajaran.

Pelatihan didefinisikan sebagai serangkaian inisiatif yang digunakan oleh bisnis untuk mengembangkan kinerja staf melalui pembelajaran dan pelatihan. "Program pelatihan berdampak pada pegawai, membantu mereka dalam memperbarui dan mengembangkan, memperoleh kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu secara efisien serta mengurangi kekeliruan dalam pekerjaan. Alsama dan Abunar (2021).

"*Training* kerja yang baik dapat menimbulkan performa mumpuni maka berguna bagi organisasi dan pegawai, sedangkan pelatihan yang jelek akan berdampak buruk bagi pegawai dan organisasi sehingga target organisasi tidak tercapai" Ichsan dan Nasution (2021).

b. Tujuan Pelatihan Kerja

Berdasarkan penjelasan Rohmah (2018) target pokok dari *training* dan peningkatan ini adalah sebagai berikut :

1) Menyelesaikan masalah sumber daya manusia di tempat kerja akibat potensi ketidakmampuan melakukan tugas
2) Menjaga keahlian pegawai tetap update dengan teknologi yang sedang berkembang

3) Mempersingkat masa pelatihan pegawai baru untuk membantu mereka menjadi pegawai yang kompeten
4) Membantu menyelesaikan permasalahan operasional
5) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi
6) Mempersiapkan anggota staf untuk promosi
7) Upaya untuk meningkatkan produktivitasnya

Selain tujuan yang disebutkan di atas, pelatihan dan pengembangan SDM suatu organisasi harus bertujuan untuk hal-hal berikut:

1) Untuk menutup kesenjangan kinerja yang timbul ketika karyawan tidak mencapai hasil yang diharapkan karena tidak mampu memenuhi standar yang telah ditetapkan. Bagi perusahaan yang produktivitasnya menurun, pelatihan peningkatan kinerja sangatlah penting.

2) Sejalan dengan kemajuan teknologi, produktivitas dan kemampuan beradaptasi personel ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Dampak langsungnya adalah perusahaan akan menjadi lebih mudah beradaptasi sehingga meningkatkan potensi dan profitabilitasnya.

3) Meningkatkan semangat dan sikap staf terhadap perusahaan

Seperti yang dikemukakan Widodo (2015), target pelatihan kerja yaitu sebagai berikut :

1) Meningkatkan output dan kualitas sambil membantu perencanaan SDM
2) Meningkatkan semangat para anggota
3) Menawarkan imbalan yang tidak langsung
4) Meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja
5) Menjaga keterampilan dan keahlian anggota staf agar tidak terkikis
6) Meningkatkan kompetensi dan pengalaman pegawai

“Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan

kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan," sebagaimana tertuang dalam UU No. 13 Th. 2003 mengenai Kebijakan tenaga kerja. Pelatihan kerja berfungsi juga sebagai sarana untuk memberikan pengetahuan, pemahaman dan wawasan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Karena Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah hal penting yang harus diterapkan dalam bekerja. Apa pun bidang pekerjaannya, K3 adalah yang utama. Perusahaan-perusahaan di Indonesia berskala besar maupun kecil harus mengutamakan aspek perlindungan pekerja dengan menerapkan standar K3 di lingkungan kerja. Program pelatihan K3 merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk memberikan pengetahuan, keterampilan dan pemahaman yang diperlukan kepada pegawai terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu konsep dan praktik yang berhubungan dengan upaya perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kondisi keselamatan serta kesehatan kerja di lingkungan kerja. K3 bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, cedera dan penyakit akibat kerja dan memastikan bahwa lingkungan kerja aman, peralatan kerja sesuai standard an pegawai memiliki pengetahuan serta keterampilan untuk bekerja dengan aman.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) melibatkan identifikasi bahaya di tempat kerja, penilaian resiko, pelatihan, implementasi kebijakan dan prosedur keselamatan serta pemantauan serta evaluasi terhadap kondisi keselamatan kerja. Dalam praktiknya, K3 meliputi aspek perlindungan terhadap kecelakaan seperti penggunaan alat pelindung diri (APD), tindakan pencegahan kebakaran,penanganan bahan berbahaya, serta aspek kesehatan kerja seperti

ergonomic,sanitasi dan pengendalian bahaya kimia atau fisik. Dengan menerapkan K3, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat absensi, cedera serta mematuhi peraturan dan standar K3 yang berlaku.

Mendiskusikan K3 artinya kita harus menuntaskan pembahasan ketentuan umum wajib lapor ketenagakerjaan, Kecerobohan dan Kecelakaan di tempat kerja, peran serikat pekerja dalam K3 dan kemampuan mengidentifikasi K3. Kehadiran Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UUCK) sangatlah signifikan adanya. Pemerintah Republik Indonesia mengesahkan Undang-Undang Cipta Kerja yang salah satu tujuannya untuk mempermudah masuknya investasi keindonesia, UU ini tak pelak megundang kontroversi. Hal ini dibuktikan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91 yang menyatakan UU Cipta Kerja inkonstitusional secara bersyarat. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menyatakan bahwa : "Setiap Pegawai/Karyawan mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama"

Himpunan regulasi K3, sampai saat ini masih belum terdapat UU terbaru yang berdiri sendiri mengatur K3. Peraturan tentang K3 masih tersebar dalam berbagai regulasi (Undang-Undang Uap tahun 1930, Stoom Ordonnantie, Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan)

Menurut PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 66 TAHUN 2016 TENTANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA RUMAH SAKIT, bahwa rumah sakit merupakan tempat kerja yang memiliki risiko tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan sumber daya manusia rumah sakit, pasien, pendamping pasien, pengunjung, maupun lingkungan rumah sakit. Dalam rangka pengelolaan dan pengendalian risiko yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja di rumah sakit perlu diselenggarakan keselamatan dan kesehatan kerja di rumah sakit agar terciptanya kondisi rumah sakit yang sehat, aman, selamat, dan nyaman. Ketentuan dalam Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 1087/MENKES/SK/VIII/2010 tentang Standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Rumah Sakit perlu disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perkembangan hukum, berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud tersebut perlu menetapkan Peraturan Menteri Kesehatan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit.

Keselamatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk mengurangi terjadinya kecelakaan, kerusakan dan segala bentuk kerugian baik terhadap manusia, maupun yang berhubungan dengan peralatan, obyek kerja, tempat bekerja, dan lingkungan kerja, secara langsung dan tidak langsung. Kesehatan Kerja adalah upaya peningkatan dan pemeliharaan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jabatan, pencegahan penyimpangan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, perlindungan pekerja dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan, penempatan dan pemeliharaan

pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang mengadaptasi antara pekerjaan dengan manusia dan manusia dengan jabatannya.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit yang selanjutnya disingkat K3RS adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan bagi sumber daya manusia rumah sakit, pasien, pendamping pasien, pengunjung, maupun lingkungan rumah sakit melalui upaya pencegahan kecelakan kerja dan penyakit akibat kerja di rumah sakit. Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit yang selanjutnya disebut SMK3 Rumah Sakit adalah bagian dari manajemen Rumah Sakit secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan aktifitas proses kerja di Rumah Sakit guna terciptanya lingkungan kerja yang sehat, selamat, aman dan nyaman bagi sumber daya manusia Rumah Sakit, pasien, pendamping pasien, pengunjung, maupun lingkungan Rumah Sakit.

Kepala atau Direktur Rumah Sakit adalah pimpinan tertinggi di Rumah Sakit yang bertugas memimpin penyelenggaraan Rumah Sakit. Sumber Daya Manusia Rumah Sakit yang selanjutnya disebut SDM Rumah Sakit adalah semua tenaga yang bekerja di Rumah Sakit baik tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan. Pengaturan K3RS bertujuan untuk terselenggaranya keselamatan dan Kesehatan Kerja di Rumah Sakit secara optimal, efektif, efisien dan berkesinambungan.

Undang-undang (UU) Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, bahwa untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja, dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi.

Dalam rangka mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja, pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang tersebar di berbagai Undang-Undang sektor saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan hukum untuk percepatan cipta kerja sehingga perlu dilakukan perubahan.

Upaya perubahan pengaturan yang berkaitan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk

peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dilakukan melalui perubahan. Undang-Undang sektor yang belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan cipta kerja, sehingga diperlukan terobosan hukum yang dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa Undang-Undang ke dalam satu Undang-Undang secara komprehensif

c. Manfaat Pelatihan

Seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2014:167-168), bisa dikelompokan sebagai berikut :

1) Untuk pegawai

a. Membantu anggota staf dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang lebih efisien.
b. Variabel pencapaian, pertumbuhan, akuntabilitas, dan kemajuan dapat diasimilasikan dan dipraktikkan melalui pelatihan dan pengembangan.
c. Mempromosikan dan memfasilitasi pertumbuhan harga diri dan kepercayaan diri seseorang.
d. Memberikan nasehat bagaimana meningkatkan sikap, kemampuan komunikasi, dan keahlian kepemimpinan.
e. Meningkatkan pengakuan dan kepuasan kerja.

2) Untuk perusahaan

a. Berusaha agar menambah surplus maupun mengadopsi perspektif yang lebih optimis akan persentase laba.
b. Mengembangkan keilmuan serta kemampuan pekerjaan seluruh organisasi.
c. Meningkatkan semangat SDM
d. Membersamai staf dalam memahami target organisasi.
e. Meningkatkan reputasi organisasi.

3) Hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan.

a. Meningkatkan komunikasi interpersonal dan kelompok
b. Membantu orientasi pegawai baru serta anggota staf yang dipindahkan atau dipromosikan.
c. Menawarkan rincian tentang tindakan afirmatif dan kesempatan yang setara
d. Meningkatkan keterampilan komunikasi

e. Menumbuhkan lingkungan yang positif untuk pembelajaran, pengembangan, dan kerjasama

d. Indikator Pelatihan

Pengamatan menggunakan indeks sama dengan pengamatan Gary Dessler (2015:284) untuk mengukur variabel *training*. Pelatihan dipecah membentuk lima indeks, yaitu:

a. Instruktur
   Mengingat tujuan utama pelatihan adalah pengembangan keterampilan, maka instruktur yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan haruslah profesional yang berkualifikasi dengan latar belakang yang diperlukan di bidangnya masing-masing.
b. Mendidik peserta
   Pemilihan peserta pelatihan tentunya harus memperhatikan kriteria tertentu dan kualifikasi yang relevan.
c. Metode
   Jika sesuai dengan jenis konten dan tingkat keterampilan peserta pelatihan, akan menjamin keberhasilan inisiatif pelatihan sumber daya manusia.
d. Kurikulum
   Isi pelatihan sumber daya manusia harus sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi untuk jenis pelatihan ini.
e. Tujuan pembelajaran
   Pelatihan memerlukan tujuan, khususnya yang berkaitan dengan pembuatan rencana aksi dan penetapan target, serta hasil yang diharapkan dari sesi pelatihan.

2.1.7 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Seperti yang diungkapkan oleh Rahayu (2018) pada halaman 1, “Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan organisasi” “Pemahaman tentang perilaku individu dengan senang hati mentaati segala kebijakan serta mengetahui misi serta kewajibannya” Nisyak (2016). “Seseorang

mempunyai kedisiplinan apabila ia sadar dan mau mengikuti segala kebijakan perusahaan dan norma-norma masyarakat yang bersangkutan."

b. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Dalam Rozalia *et al.* (2015), pendapat Rivai (2011:825), ada 4 daftar sudut pandang menyikapi disiplin . sebagai berikut :

1) Disiplin retributif, dimana pemimpin kelompok berupaya meminta pertanggungjawaban anggota atas kesalahan mereka.
2) Disiplin Korektif, dimana manajer berupaya membantu anggota staf dalam memperbaiki perilaku yang tidak pantas.
3) Perspektif Hak Individu, yang menitikberatkan pada penegakan disiplin dengan tetap memperhatikan hak-hak dasar setiap orang.
4) Sudut pandang utilitarian, yang menyerukan agar tindakan penegakan hukum dievaluasi berdasarkan dampak pribadinya.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Target Disiplin Kerja dalam buku Manajemen Kinerja: Manajemen Pengukuran dan Implikasi Kinerja karya Poltak Sinambela (2019), disiplin kerja mempunyai tujuan sebagai berikut:

1) Tujuan umum dari disiplin kerja

Tujuan utama dari disiplin kerja adalah kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi bagi seluruh pihak yang terlibat, baik saat ini maupun di masa yang akan datang.

2) Tujuan disiplin kerja tertentu

Berikut ini adalah tujuan khusus disiplin kerja:

a. Pegawai harus mematuhi arahan manajemen dan mematuhi semua kebijakan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis serta undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan.

b. Mempunyai kemampuan melaksanakan tugas seefektif mungkin dan sesuai dengan bidang pekerjaannya, mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada pihak-pihak yang mempunyai kepentingan terhadap organisasi.
c. Mampu memanfaatkan dan memelihara prasarana dan sarana produk dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
d. Mampu bertindak dan berperilaku sesuai standar perusahaan.
e. Pegawai dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi sejalan dengan tujuan jangka pendek dan jangka panjang organisasi.

d. Faktor-faktor disiplin kerja

Menurut buku Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Fauzia Agustini (2019), variabel-variabel berikut mempengaruhi disiplin kerja:

1) Penegakan disiplin dapat dipengaruhi oleh remunerasi, tidak peduli seberapa besar atau kecilnya.
2) Penting untuk menentukan apakah organisasi memiliki pemimpin yang luar biasa atau tidak. Sebab seluruh pekerja dalam suatu organisasi atau korporasi akan mengamati bagaimana pemimpinnya menjaga pengendalian diri atas perkataan, perbuatan, dan sikapnya guna menegakkan pedoman kedisiplinan yang telah ditetapkan dan menegakkan kedisiplinan dalam organisasi.
3) Beberapa aturan dapat menjadi prinsip umum. Organisasi dan bisnis tidak akan terlibat dalam penciptaan disiplin.
4) Keberanian dalam memimpin ketika bertindak. Ketika seorang karyawan tidak mematuhi peraturan, manajemen harus mempunyai keberanian untuk menangani keseriusan pelanggaran tersebut.
5) Pegawai adalah orang-orang dengan kepribadian yang unik, terlepas dari apakah manajer memikirkan mereka.
6) Pembentukan rutinitas yang membantu pengembangan disiplin.

e. Indikator disiplin kerja

Sebagaiana pendapat Sidanti (2015) dalam Jufrizen dan Hadi (2021) maka indeks disiplin adalah:

1) Ketaatan jam kerja oleh pegawai
2) Pelayanan ketaatan terhadap arahan dan petunjuk pimpinan serta peraturan perundang-undangan terkait
3) Jaga baik-baik perlengkapan dan mesin di kantor Anda.
4) Gunakan tanda pengenal lembaga, berpakaian bagus, dan bertindak sopan.
5) Bekerja dengan menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat berpengaruh penting terhadap penelitian yang akan kita teliti saat ini. Penelitian tedahulu adalah hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang berisi pembahasan yang mendukudng pada kajian teori ini. Penelitian tersebut diantaranya :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Sufia (2023)	Analisis Disiplin Kerja Dalam Peningkatan Produktivitas Pegawai di Puskesmas Lubuk Basung	Variabel (X): Disiplin Variabel (Y): Produktivitas Kerja	Analisis regresi linier berganda	Kedisiplinan dalam bekerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pegawai kesehatan.
2.	Putra (2018)	Pengaruh Motivasi dan Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Rumah Sakit Ibu Kartini Kisaran	Variabel (X): Motivasi, Disiplin Variabel (Y): Produktivitas Kerja	Analisis regresi linier berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
3.	Dalimunthe (2020)	Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Delia Kabupaten Langkat	Variabel (X): Disiplin, Pelatihan Variabel (Y): Produktivitas Kerja	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan kedisiplinan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja perawat
4.	Syaputra (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Leader Member Exchange dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Rumah Sakit	Variabel (X): Disiplin, Leader Member Exchange dan Motivasi Variabel (Y):	Analisis regresi linier berganda	Disiplin Kerja, Leader Member Exchange dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
		Mitra Medika Medan	Produktivitas Kerja		produktivitas kerja
5.	Nurdiana (2023)	Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau	Variabel (X): Motivasi, Pengalaman Variabel (Y): Produktivitas Kerja	Analisis regresi linier berganda	Motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
6.	Febriana (2017)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Mimika	Variabel (X): Motivasi, Disiplin Variabel (Y): Produktivitas Kerja	Analisis regresi linier berganda	Motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan simultan terhadap produktivitas kerja
7.	Yurasti (2022)	Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Perawat PNS Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping	Variabel (X): Pelatihan, Disiplin Variabel (Y): Produktivitas Kerja	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja
8.	Siagian (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit Pabatu PT Prima Medica Nusantara.	Variabel (X): Pelatihan, Motivasi Variabel (Y): Produktivitas Kerja	Analisis regresi linier berganda	Pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja
9.	Putri (2021)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak XYZ Jombang	Variabel (X): Pelatihan, Beban Kerja Variabel (Y): Produktivitas Kerja	Analisis regresi linier berganda	Pelatihan dan beban kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai
10.	Madani (2024)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rumah	Variabel (X): Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Variabel (Y):	Analisis regresi linier berganda	Pendidikan, pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
		Sakit Sumber Hurip	Produktivitas Kerja		kerja

2.3. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan seperangkat hubungan antar variabel yang dibuat dengan menggabungkan berbagai ide yang dijelaskan. Setelah penjelasan, teori-teori tersebut diperiksa secara metodis dan kritis untuk mengintegrasikan variabel-variabel yang diteliti.

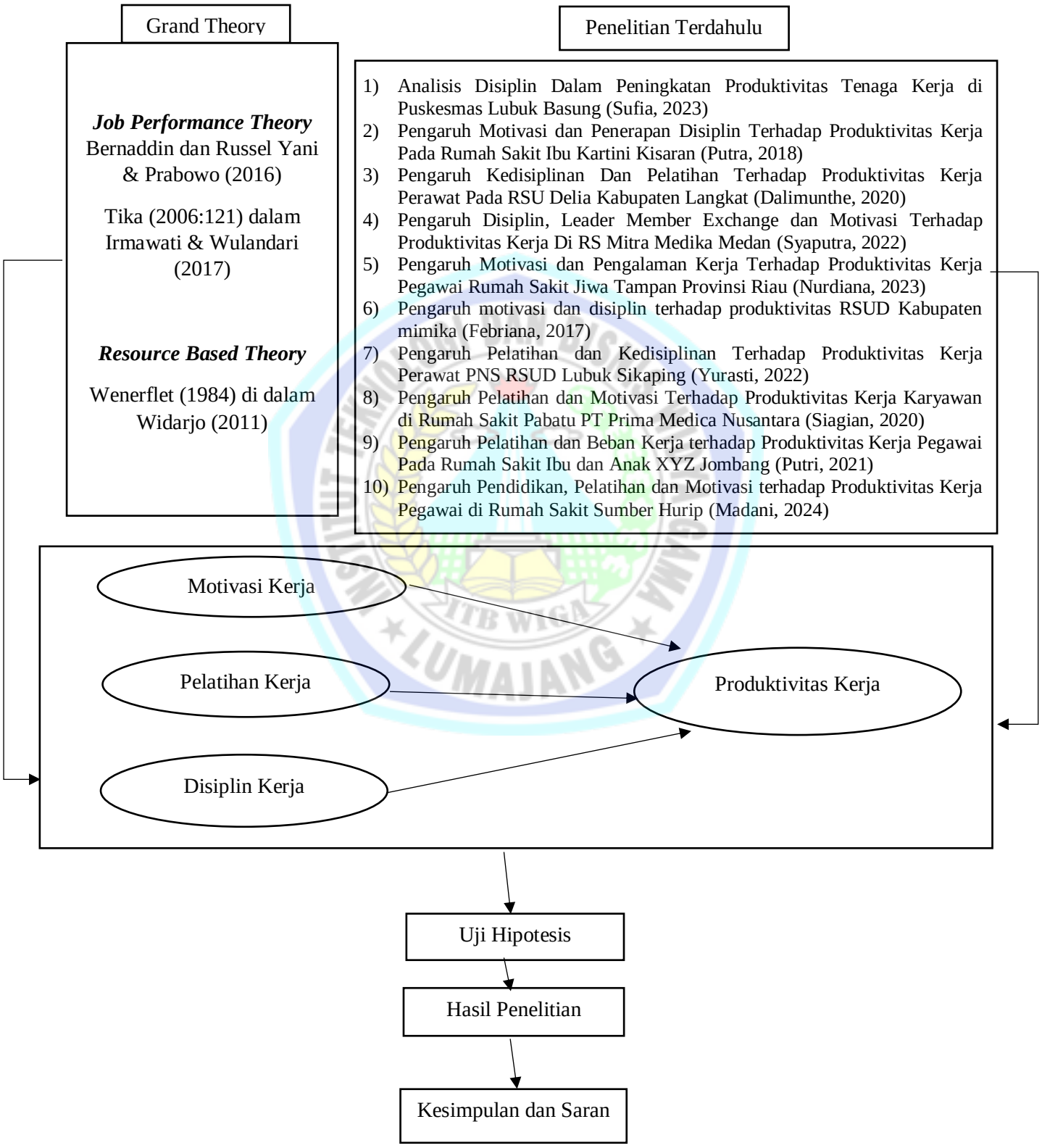
2.3.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2015:91) adalah sebagai berikut :

1) Kerangka konseptual berfungsi sebagai diagnosis sementara untuk indikasi yang dijadikan fokus pembahasan.
2) Kerangka teori yang kuat akan menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti, yaitu hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.
3) Dalam hal penelitian memuat faktor moderator dan intervening, maka wajib juga memberikan penjelasan atas pencantumannya.

Hipotesis prestasi kerja berfungsi sebagai teori penelitian yang menyeluruh. Penelitian sebelumnya telah meneliti produktivitas pegawai. Namun, pengamatan ini memakai faktor berbeda, termasuk *motivation*, *training*, dan *work discipline*, agar menguji produktivitas pegawai. Penelitian ini menguji produktivitas pegawai di RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang. Hipotesis diturunkan dari kerangka konseptual yang telah dikembangkan. pengujian statistik, pengujian asumsi klasik, dan pengujian instrumen. Temuan penelitian berasal dari hasil pengujian

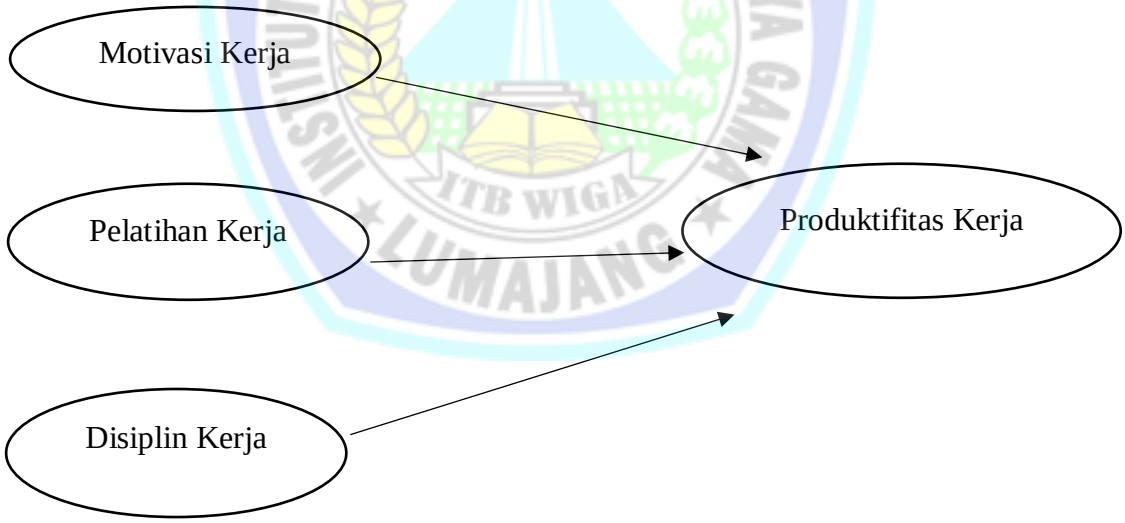
hipotesis,selanjutnya akan diperiksa untuk menghasilkan rekomendasi & kesimpulan.



Gambar 2.1 : Kerangka pemikiran
Sumber : Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu

2.3.2 Kerangka Konseptual

Pendapat Sugiyono (2014, hal. 93) “Suatu hubungan yang secara teoritis akan menghubungkan variabel-variabel penelitian, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan” yaitu definisi dari kerangka konseptual. Tujuan dari kerangka konseptual penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana disiplin, pelatihan, dan motivasi mempengaruhi produktivitas di tempat kerja.. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual
Sumber : Kemalasari, azhad dan Winahyu (2022)

Keterangan :

Gambaran dari empat variabel, 3 variabel independen (X) serta 1 variabel dependen (Y) adalah model konseptual. Gambaran ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi semuanya mempengaruhi produktivitas.

Penelitian ini menggunakan paradigma elips karena menggunakan variabel dengan beberapa indikator.

2.4 Hipotesis

"Hipotesis adalah jawaban temporer untuk rumusan masalah *research* yang telah dituangkan berupa kalimat tanya" Sugiyono (2015, p. 96). Dugaan kemudian, merupakan solusi jangka pendek pernyataan yang dapat diuji terhadap pernyataan masalah tentang hubungan antar variabel. Berikut hipotesis yang diajukan untuk penelitian ini:

2.4.1 Hipotesis Pertama

Berdasar pendapat Maryani dkk., (2021). "Motivasi yaitu energi nan timbul dari internal pegawai sehingga menumbuhkan gairah kerja guna mewujudkan target organisasi. "Motivasi adalah suatu keadaan sangat diperlukan oleh pegawai, pegawai yang memiliki dorongan kuat mesti mempunyai antusiasme untuk menyelesaikan misi yang diberikan" Djaya (211). Untuk melaksanakan tugas pekerjaannya, seorang individu memerlukan motivasi dalam pekerjaannya, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang patut diperhatikan dan bersifat afirmatif antara faktor motivasi, kompetensi, dan remunerasi dengan produktivitas pekerja PT. Jasa Marga. Untuk menumbuhkan energi dari rekan, perlu diciptakan solidaritas karyawan dengan tetap memperhatikan etos kerja karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan salah satu cara yang dapat ditempuh yakni menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman, Lestari dkk. (2021), "Terdapat pengaruh yang

signifikan antara motivasi terhadap produktivitas pegawai, karena motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai" Rosilawati dan Sutoro (2022). Pada UPTD Puskesmas Bawomataluo, variabel produktivitas kerja tidak dipengaruhi secara positif oleh variabel motivasi kerja Wau (2022). Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi tidak banyak berpengaruh terhadap produktivitas dan tidak signifikan secara statistic PT. Kawula Bahari Winaros, Pasuruan Beji.

Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

H_1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai RSUD Pasirian, Kabupaten Lumajang.

2.4.2 Hipotesis Kedua

Sebagaimana dikemukakan oleh Widodo (2015), "pelatihan kerja adalah susunan kegiatan individu untuk mengembangkan keterampilan dan keilmuan secara sistemik agar memiliki kepiawaian di bidangnya". Pelatihan didefinisikan sebagai serangkaian inisiatif yang digunakan oleh bisnis untuk mengembangkan kinerja staf dan pegawai melalui pembelajaran dan pelatihan. "Program pelatihan berdampak pada pegawai, membantu mereka dalam memperbaharui, mengembangkan dan memperoleh keahlian yang diperlukan guna melaksanakan tugas tertentu secara efektif serta mengurangi tingkat kesalahan saat bekerja" Alsama dan Abunar (2021).

Pada PT Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu Faktor Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Saharlah & Hasanuddin

(2022). Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai dampak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa produktivitas staf akan lebih dipengaruhi oleh tingkat pelatihan yang lebih tinggi. Suksesty dan Kuswibowo (2021).

Terlihat dari rekapan yang dilakukan dengan memakai software *SPSS* bahwa produktivitas (Y) dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh variabel pelatihan (X2), setidaknya sebagian (uji t). Sebagian keberhasilan PT. Indofood di kemakmuran tbk (uji t) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara faktor pelatihan (X2) dan produktivitas (Y) (Suryanti, 2021). Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

H_2 : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai RSUD Pasirian, Kabupaten Lumajang.

2.4.3. Hipotesis Ketiga

"Disiplin adalah salah satu bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan organisasi" Rahayu (2018). "Pemahaman tentang perilaku individu dengan senang hati mentaati segala kebijakan serta mengetahui misi serta kewajibannya" Nisyak (2016,).

"Kemampuan perusahaan agar berkembang sangat bergantung pada kemampuannya menjaga disiplin. Pegawai didorong untuk melakukan pengendalian diri saat bekerja baik sendiri maupun dalam kelompok. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan mengajari mereka untuk mengikuti dan menerapkan peraturan, proses, dan kebijakan yang ada. melalui penerapan disiplin." Sunarto (2022).

Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi, leader member exchange dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di Rumah Sakit Mitra Medika Medan Syaputra (2022). Berdasarkan temuan analisis, produktivitas pegawai ternyata dipengaruhi secara signifikan oleh variabel disiplin kerja dan insentif Sukardi (2021). Produktivitas pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin dipengaruhi secara positif dan signifikan baik oleh disiplin kerja maupun motivasi Mindari (2022).

Berdasarkan temuan analisis data, disiplin kerja di Restoran Single Fin Bali meningkatkan produktivitas pegawai secara signifikan dan positif Agustini & Dewi (2019) di Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap produktivitas pegawai Syari & Dahlia (2022).

Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang dihasilkan yaitu :

H_3 : Disiplin mempengaruhi produktivitas pegawai RSUD Pasirian, Kabupaten Lumajang.