

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran jua kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Rivai, 2018:599).

Menurut Sinambela (2017:335) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner menurut Rivai (2018:600) aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*) dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*).

- a. Aturan tungku panas. Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegerakan tindakan disipliner, lalu memberikan peringatan (*warning*) sebelum terjadinya indisipliner, memberikan hukum yang konsisten dan hukuman tersebut tanpa membedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan indisipliner.

- b. Disiplin progresif. Tindakan ini banyak sekali diadaptasi oleh perusahaan di era globalisasi ini. Dalam penerapannya setiap pelaku pelanggaran yang melakukan pengulangan, akan dijatuhkan hukuman semakin berat. Misalkan seorang karyawan pemalsuan jam kehadiran, pertama dia diberikan teguran lisan, jika masih dilakukan, karyawan tersebut diberikan surat peringatan dan semakin sering dilakukan karyawan itu akan diberikan sanksi dan hukuman yang berat. Dengan kata lain tindakan ini dilakukan bertahap dan masih memberikan kesempatan dalam memperbaiki diri.
- c. Disiplin positif. Dalam konsep disiplin positif percaya bahwa hukuman sering kali hanya membuat mereka takut dan membenci hukuman itu sendiri bahkan nantinya mencari cara agar dapat memalsukan tindakannya. Maka dari itu tindakan disiplin positif mendorong karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memangku konsekuensi yang nantinya akan mereka tanggung yang diakibatkan dari tindakan mereka sendiri. Dalam disiplin positif sebenarnya memiliki tingkatan-tingkatan seperti disiplin progresif digantikan menjadi konseling-konseling dalam disiplin positif.

2.1.1.2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:9) bentuk disiplin kerja yang baik akan tercermin pada suasana:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.1.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Ganyang (2018:11) banyak faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah:

1. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan
Tujuan perusahaan menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua anggota perusahaan yang bersangkutan. Kedisiplinan kerja akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerja karyawan dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap karyawan.
2. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan
Peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkrit dan tertulis, sehingga lebih mudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua karyawan. Peraturan ini juga mencantumkan sanksi yang pasti bagi para pelanggarnya tanpa membedakan satu karyawan dengan karyawan lainnya. Dengan demikian semua karyawan diharapkan akan taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan.
3. Perilaku kedisiplinan atasan
Karyawan akan mencontoh sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan akan mengikutinya. Sebaliknya jika atasan sering melanggar peraturan misalkan berulang kali datang ke tempat kerja secara terlambat atau pulang dari tempat kerja lebih awal, maka karyawan tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan tindakan sama seperti yang dilakukan atasannya.
4. Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan
Atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan.
5. Adanya pengawasan kepada karyawan

Tugas yang diberikan kepada karyawan perlu mendapatkan pengawasan dari atasan. Hal ini untuk meyakinkan bahwa tugas dilaksanakan secara benar dan tepat waktu. Pengawasan yang dilakukan atasan kepada karyawan baik secara berkala maupun pada waktu yang tidak diinformasikan sebelumnya akan menunjang terwujudnya kedisiplinan kerja setiap karyawan.

6. Adanya *reward* dan *punishment*

Reward merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan. *Punishment* merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

7. Besar kecilnya kompensasi

Akan bekerja dengan disiplin jika kompensasi yang diterima sebagai balasan jasa atas hasil kerjanya dinilai memadai atau layak. Sebaliknya jika karyawan menilai kompensasi yang diterimanya kurang layak akan memicu mereka untuk bersikap dan berperilaku yang melanggar peraturan kedisiplinan di perusahaan.

2.1.1.4. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Supomo (2018:14) menjelaskan bahwa tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang direncanakan organisasi. Sementara itu, tujuan khusus yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja, antara lain:

1. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.

5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.1.5. Indikator Disiplin Kerja

Mutiya (2018:8) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi, diantaranya:

1. Disiplin pada waktu kerja
 - a. Kehadiran
 - b. Jam kerja
2. Disiplin pada perilaku kerja
 - a. Sikap dan etika kerja
 - b. Tanggung jawab pada pekerjaan
3. Disiplin pada peraturan
 - a. Kepatuhan pada standar waktu penyelesaian kerja
 - b. Kepatuhan pada peraturan dan tata tertib

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Hasibuan (2017:141) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia untuk mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Sutrisno (2017:55), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara, (2017:102) seorang pegawai dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila di dalam dirinya memiliki: (1) *need of achievement* (kebutuhan berprestasi) yaitu kemampuan pegawai, (2) *need of*

affiliation (kebutuhan afiliasi) yaitu keinginan pegawai untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah organisasi pemerintahan, dan (3) *need of power* (kebutuhan kekuasaan) yaitu kebutuhan yang membuat pegawai berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya serta keinginan untuk menguasai sesuatu.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat diketahui bahwa motivasi merupakan pendorong dari dalam dan dari luar seseorang untuk bergerak mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu mencapai tujuan.

Ada dua jenis motivasi kerja menurut Hasibuan (2017:19) yaitu:

1. Motivasi positif, pemberian hadiah yang bermanfaat untuknya meski tidak besar jika dilihat dari sebuah takaran akan tetapi inspirasi positif terbagi menjadi dua, yaitu:
 - a. Materiil insentif, yang merupakan berkah seseorang sebagai uang tunai, barang dagangan dan berkah yang memiliki harga pasar
 - b. Non materiil insentif, yang merupakan berkah dari seseorang yang tidak sebagai uang tunai atau barang dagangan namun pemenuhan atau kebanggaan hanya rohani saja.
2. Motivasi negatif, yaitu merupakan suatu pemberian skor atau kefatalan untuk menerapkan perintah yang lebih baik lagi pada suatu target yang ditentukan. Adapun motivasi negatif ini menjadi dua yakni:
 - a. Hukuman dengan penghilangan
 - b. Hukuman dengan penerapan

2.1.2.2. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Hasibuan (2017:146) menyatakan tujuan pemberian motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan

4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.2.3. Metode-Metode Motivasi

Ada 2 (dua) metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung menurut Hasibuan (2018:9), sebagai berikut:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran dalam bekerja, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

2.1.2.4. Bentuk Motivasi

Dalam praktik, hamper setiap perusahaan menganut caranya sendiri yang kurang lebih tradisional dalam mendesain motivasi. Perbedaan yang terdapat antara satu perusahaan dengan perusahaan lain dalam pemberian motivasi hampir selalu terletak dalam gaya, selera, atau tekanan, dan bukan dalam jenisnya.

Menurut Siswanto (2016:10) bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, sebagai berikut:

1. Kompensasi Bentuk Uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian. Sebenarnya pemberian kompensasi bentuk uang sebagai motivasi kerja para karyawan memiliki dua pengaruh perilaku. Keanggotaan adalah pengaruh yang paling luas, yang mempengaruhi karyawan pada semua tingkat pendapatan. Pengaruh yang kedua adalah negatif, dari sudut pandang perusahaan, dan cenderung terbatas hanya pada karyawan yang pendapatannya tidak lebih dari tingkat standar kehidupan yang layak dan cenderung menganggap kompensasi bentuk uang sebagai tidak seimbang.

2. Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.

3. Penetapan Pola Kerja yang Efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.

4. Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan karyawan. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

2.1.2.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor motivasi kerja menurut Maslow (2016:11) mengemukakan hal-hal yang mempengaruhi motivasi, sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological need*)

Kepuasan kebutuhan fisiologis biasanya dikaitkan dengan uang. Hal ini berarti bahwa orang tidak tertarik pada uang semata, tetapi sebagai alat yang dapat dipakai untuk memuaskan kebutuhan lain. Termasuk kebutuhan fisiologis adalah makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kesehatan.

2. Kebutuhan keselamatan atau keamanan (*safety or security needs*)

Kebutuhan keselamatan dan keamanan dapat timbul secara sadar atau tidak sadar. Orientasi ketidaksadaran yang kuat kepada keamanan sering dikembangkan sejak masa kanak-kanak. Termasuk kebutuhan ini adalah kebebasan dari intimidasi baik kejadian atau lingkungan.

3. Kebutuhan sosial atau afiliasi (*social or affiliation needs*)

Termasuk kebutuhan ini adalah kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, dan cinta.

4. Kebutuhan penghargaan atau rekognisi (*esteems or recognition needs*)

Motif utama yang berhubungan dengan kebutuhan penghargaan dan rekognisi, sebagai berikut:

- a. Prestise (*prestige*)

Prestise dilukiskan sebagai sekumpulan definisi yang tidak tertulis dari berbagai perbuatan yang diharapkan individu tampil di depan orang lain, yaitu sampai berapa tinggi ia dihargai atau tidak dihargai secara formal atau tidak formal dengan tulus hati.

- b. Kekuasaan (*power*)

Kekuasaan yaitu kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar sesuai dengan maksudnya. Kekuasaan ini dapat timbul karena posisi maupun karena kekuasaan yang mempribadi (*personal power*). Seseorang yang dapat mempengaruhi orang

lain karena posisinya dalam organisasi dinamakan kekuasaan posisi. Adapun seseorang yang mengandalkan pengaruhnya dari kekuatan kepribadian dan perilakunya disebut kekuasaan mempribadi. Termasuk kebutuhan penghargaan dan rekognisi adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimum, keterampilan, dan potensi.

2.1.2.6. Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi, seperti:

- a. Pemberian hadiah atau reward
- b. Promosi jabatan

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, seperti:

- a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- b. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, seperti:

- a. Sarana yang memadai
 - b. Prasarana yang memadai
- 4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda, seperti:

 - a. Hasil kerja yang maksimal
 - b. Pencapaian tugas yang ditargetkan
- 5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak, seperti:

 - a. Pujian atas keberhasilan karyawan
 - b. Penilaian prestasi kerja karyawan

2.1.3. Etos Kerja

2.1.3.1. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja atau etos yang menunjukkan sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Menurut Jansen dalam Indah Dwi Rahayu (2017:5) mengemukakan bahwa etos kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar.

Sedangkan Chaplin dalam Ruby Cahyadi (2013:4) menyatakan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok ras tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang mencakup nilai-nilai yang menggerakkan , standar-standar yang hendak dicapai termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku, prinsip-prinsip yang mengatur.

2.1.3.2. Karakteristik Etos Kerja

Priansa (2016: 283) menyebutkan bahwa etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah:

1. Keahlian Interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam maupun di luar organisasi. keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu; sopan, bersahabat, gembiraperhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong.
2. Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu; cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.
3. Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan yaitu;

mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

2.1.3.3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Sinamo (2014:51) Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan ke dalam 2 hal, yaitu:

1. Faktor Internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia.

2. Faktor eksternal

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi, disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah. Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu.

2.1.3.4. Dimensi dan Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja yang profesional yang dikemukakan oleh Sinamo (2012: 78) bahwa etos kerja memiliki 8 diantaranya adalah :

1. Kerja adalah rahmat : harus bekerja tulus penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah : harus bekerja penuh dengan integritas.
3. Kerja adalah panggilan : harus bekerja tuntas penuh dengan tanggung jawab.
4. Kerja adalah aktualisasi : harus bekerja penuh semangat.

5. Kerja adalah ibadah : harus bekerja serius dengan penuh pengabdian.
6. Kerja adalah seni : harus bekerja kreatif penuh suka cita.
7. Kerja adalah kehormatan : harus bekerja unggul penuh dengan ketekunan.
8. Kerja adalah pelayanan : harus bekerja sempurna penuh kerendahan hati.

2.1.4. Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Menurut Sinungan dalam Saleh (2018:34) produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barangbarang atau jasa-jasa: “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang”.

Menurut Yin Kimsean dalam Pitriyani (2020:164) produktivitas merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan.

Sedangkan menurut Siswadi (2016:127), produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi menumbuhkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara yang selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

2.1.4.2 Manfaat Produktivitas Kerja

Peningkatan produktivitas membawa banyak keuntungan baik secara makro maupun secara mikro. Secara mikro pada tingkat perusahaan, menurut Sinungan dalam Agustina (2014:51) manfaat dari peningkatan produktivitas adalah sebagai berikut:

- a. Pengukuran ongkos per unit.

- b. Peningkatan perusahaan dan daya saingnya.
- c. Penghematan sumber-sumber masukan.
- d. Peningkatan kontribusi pajak pada pemerintah.
- e. Peningkatan daya bayar gaji dan upah.
- f. Peningkatan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan.

Sedangkan pada skala makro, peningkatan produktivitas akan menciptakan keuntungan-keuntungan sebagai berikut :

- a. Membuka kesempatan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui peningkatan penghasilan dan penurunan harga-harga dan jasa di pasar.
- b. Penghematan sumber daya alam.
- c. Perbaikan keadaan kerja dan mutu hidup termasuk jam kerja yang terpendek.
- d. Pada umumnya mencapai landasan ekonomi yang kuat bagi kesejahteraan manusia.

2.1.4.3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Sinungan dalam Agustina (2014:49), dapat digolongkan menjadi enam faktor utama yaitu:

- a. Pendidikan dan latihan
Pendidikan akan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang agar bisa mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat. Dengan latihan akan membentuk dan meningkatkan ketrampilan kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang, diharapkan semakin tinggi produktivitasnya. Tingkat pendidikan yang tinggi akan mempercepat program pengalihan teknologi. Dan dengan menggunakan teknologi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
- b. Gizi dan kebutuhan
Keadaan gizi dan kesehatan yang baik, akan memberikan kemampuan dan kesegaran fisik serta mental seseorang dalam melakukan

pekerjaan. Semakin baik keadaan gizi dan kesehatan seseorang semakin tinggi pula tingkat produktivitas.

c. Penghasilan dan jaminan sosial

Penghasilan dan jaminan sosial dalam arti imbalan atau penghargaan, ternyata dapat menjadi motivasi agar karyawan bekerja lebih giat dan produktif. Dalam perusahaan pemberian penghasilan dan jaminan sosial tercermin dalam sistem pengupahan. Karyawan yang menghasilkan lebih banyak produk atau jasa memperoleh penghasilan dan jaminan sosial yang lebih baik. Sistem pengupahan seperti itu akan mendorong setiap karyawan untuk berprestasi lebih baik.

d. Kesempatan

Tingkat produktivitas seseorang juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini berarti:

1. Kesempatan untuk bekerja.
2. Pekerjaan sesuai dengan pendidikan dan keterampilan tiap-tiap orang.
3. Kesempatan memperkenalkan diri.

e. Peningkatan kemampuan Manajerial Pimpinan

Prinsip manajer adalah bekerja secara efektif dan efisien. Terutama dalam penggunaan sumber-sumber produksi seperti : perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan pemerintah bersifat mengikat dan harus dilaksanakan oleh perusahaan.

f. Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah dibidang produksi, sangat berpengaruh terhadap usaha peningkatan produktivitas. Baik itu berpengaruh secara langsung maupun tak langsung. Karena kebijakan pemerintah bersifat mengikat dan harus dilaksanakan oleh perusahaan.

2.1.4.4. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2013: 104) bahwa produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan

yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang 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 dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun 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 kemampuan.

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.

2.2. Review Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian penulis mengevaluasi atau memperbandingkan dengan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan judul penelitian untuk mengukur kebenaran, keakuratan dan kejelasan penelitian. Berikut referensi yang dijadikan bahan oleh penulis dalam penelitian ini.

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Sari, L. P dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri kerupuk As-Syifa di Kota Bengkulu. Penelitian ini dilakukan pada Karyawan Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kota Bengkulu Industri Kerupuk As-Syifa, jumlah sampel yang digunakan adalah 33 responden, menggunakan teknik sensus. Data yang telah terkumpul diolah dengan menggunakan Teknik Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi Analisis (R^2), dan Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji f). Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Etika Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan Work Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Sedangkan Uji Etika Kerja f (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada Kerupuk As-Syifa Industri di Kota Bengkulu. Dimana koefisien dari t berarti bahwa secara bersama-sama Etos Kerja dan Lingkungan Kerja berkontribusi dalam mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di Kerupuk As-Syifa Industri di Kota Bengkulu. Dan faktor yang paling dominan dengan yang terbesar nilai koefisien regresi adalah variabel Lingkungan Kerja (X_2).

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Hasanah, A.S (2020) dengan judul “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka”. Produktivitas kerja karyawan yang rendah merupakan masalah yang tidak bisa dibiarkan begitu saja, karena akan berdampak buruk terhadap perkembangan perusahaan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan kerja, dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka. Metode yang digunakan adalah survey. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka yang berjumlah 41 orang, karena jumlah yang relatif sedikit, maka seluruh populasi akan diteliti sehingga merupakan penelitian sensus. Teknik analisis data menggunakan path analysis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 26,9%. berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam meningkatkan kemampuan terhadap produktivitas kerja, karyawan harus dapat memaksimalkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya meliputi pendidikan, pengalaman, pelatihan dan kecakapan karyawan. Untuk meningkatkan motivasi terhadap produktivitas kerja, dapat dilakukan dengan cara pemenuhan kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri karyawan.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Juliana dkk (2020) dengan judul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja *Ex Trainee* Program Studi Pengelolaan Perhotelan Universitas Pelita Harapan”. Disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja terdiri dari disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan pengumpulan data dengan kuesioner, dengan teknik sampel acak, dan mengambil sebanyak 100 responden mahasiswa Program Studi Pengelolaan Perhotelan Universitas Pelita Harapan. Metode analisis menggunakan regresi dengan SPSS

ver. 25. Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis yang dibuat, yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja mahasiswa ex trainee Universitas Pelita Harapan. Saran yang dapat diberikan kepada mahasiswa ex trainee Universitas Pelita Harapan adalah selalu sigap dan mampu meningkatkan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya.

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Salju dan Lukman, M (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. Metode yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dihasilkan dari penelitian lapangan dan studi kepustakaan. Hasil analisis regresi berganda penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. Dengan hasil analisis yang telah dilakukan, maka peneliti menyimpulkan bahwa terbukti terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi dan pengalaman terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. Secara parsial hasil analisis menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian kelima yang dilakukan oleh Saleh, A. R dan Utomo, H (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. Inko Java. Analisis data menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel etos

kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan keempat variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inko Java. Dari analisis tersebut, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut: perusahaan harus lebih memperhatikan dan mengupayakan hal yang dapat meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja karena dengan meningkatnya ketiga hal tersebut produktivitas kerja yang menjadi target perusahaan dapat tercapai, selain itu perusahaan juga perlu lebih memperhatikan perihal lingkungan kerja karyawan agar tercipta hasil yang seimbang antara apa yang telah perusahaan berikan dengan apa yang telah karyawan kontribusikan kepada perusahaan.

Penelitian keenam yang dilakukan oleh Lengkong, N, L dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertahanan Nasional Manado”. Produktivitas kerja merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu organisasi apabila ingin mencapai tujuannya. Produktivitas kerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh etos kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 46 orang, dengan menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh, sampel penelitian ini berjumlah 46 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan etos kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, secara parsial lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. BPN Kota Manado sebaiknya terus memperhatikan etos kerja, lingkungan kerja dan budaya

organisasi untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menyediakan fasilitas kerja yang lebih baik, pemeliharaan suasana kerja dan hubungan antar atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang kondusif, menjaga nilai-nilai saling menghormati dan menghargai serta kerja sama yang solid.

Penelitian ketujuh yang dilakukan oleh Dr. Melletus Uchechukwu Agbo (2020) dengan judul “*Effects of Employee Discipline on Organizational Performance (A Study of Nigerian Breweries Plc, Enugu, Enugu State, Nigeria)*”. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin karyawan terhadap kinerja organisasi Pabrik Bir Nigeria Plc. Enugu, Negara Bagian Enugu. Tujuan khusus lainnya adalah (i) mengidentifikasi tantangan karyawan disiplin dalam organisasi (ii) memastikan pengaruh prosedur disiplin dalam organisasi. Deskriptif statistik seperti persentase dan frekuensi digunakan untuk menganalisis karakteristik demografis responden. Skala likert lima poin juga digunakan untuk penelitian ini. Koefisien Korelasi Pearson dan regresi digunakan untuk menguji hipotesis. Jumlah total delapan puluh enam (86) kuesioner dibagikan oleh peneliti kepada staf Nigerian Breweries Plc. Persamaan regresi yang digunakan menetapkan bahwa holding semua faktor (kode disiplin, prosedur disiplin) konstan. Ini menyimpulkan kode itu disiplin paling mempengaruhi kinerja karyawan, diikuti oleh sistem disiplin, prosedur disiplin dan kemudian tindakan disipliner. Studi ini juga menetapkan hubungan yang signifikan antara karyawan kinerja.

Penelitian kedelapan yang dilakukan oleh Nelson, U. C *etc* (2019) dengan judul “*Discipline and Organizational Performance in Nigeria*”. Studi ini berfokus pada disiplin dan kinerja organisasi di Nigeria. Penelitian ini dilakukan karena tingginya tingkat ketidakdisiplinan di antara beberapa pekerja yang selalu mempengaruhi tingkat kinerja organisasi. Teori etika digunakan untuk menganalisis materi pelajaran. Penelitian ini hanya menggunakan sumber data sekunder melalui pendekatan literature review. Data yang dikumpulkan dari sumber kepustakaan dibahas secara kualitatif. Studi ini menemukan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja organisasi meliputi kedamaian dan keharmonisan industri, produktivitas tinggi organisasi, peningkatan pendapatan,

pengembangan karir karyawan dan keramahan lingkungan. Juga, faktor ekonomi, sosial budaya, politik dan manajerial pada dasarnya bertanggung jawab atas ketidakdisiplinan pekerja di organisasi Nigeria. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pencapaian kinerja organisasi yang tinggi antara lain tergantung pada tingkat komitmen dan dedikasi karyawan terhadap tugas dalam sistem yang dikendalikan oleh tingkat disiplin karyawan dalam sistem. Oleh karena itu penelitian ini merekomendasikan bahwa organisasi Nigeria harus mengembangkan kode etik dan mengikutinya dalam proses manajemen mereka untuk menjaga disiplin; harus ada pelatihan dan pelatihan ulang staf organisasi secara konstan sehingga membuat mereka mematuhi perilaku disiplin dan karyawan organisasi harus selalu termotivasi sehingga mereka tidak akan memiliki alasan untuk menunjukkan tindakan tidak disiplin karena akan berdampak positif pada kinerja dan pertumbuhan organisasi .

Penelitian kesembilan yang dilakukan oleh Mohammed, H. O (2019) dengan judul “ *The Effect of Motivation on Employee Productivity (A Case Study Private Bank in Kurdistan Regional Government)*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hasil yang dimiliki motivasi terhadap kinerja pekerja di mana bank swasta di pemerintah daerah Kurdistan berada digunakan. Motivasi sangat berguna bagi perusahaan yang ingin mencapai tujuan dan prospeknya. Ketika para pekerja termotivasi, mereka meningkatkan komitmen mereka terhadap tujuan perusahaan dan jadi adalah tugas setiap perusahaan untuk memasukkan berbagai faktor pendorong ke dalam sistem mereka. Studi ini didasarkan pada analisis dampak tujuan, insentif moneter dan pengakuan dan penghargaan atas kinerja pekerja. Gaya penelitian yang digunakan adalah deskriptif dimana sampel sebanyak 130 karyawan dari berbagai bank swasta dijadikan sampel. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data yang kemudian dianalisis dan disajikan dalam bentuk grafik, tabel dan grafik. Studi ini menemukan bahwa tujuan secara luas digunakan sebagai motivator dalam bank. Itu juga menemukan bahwa karyawan tidak puas dengan gaji mereka mendapatkan. Sistem pengakuan dan penghargaan juga tidak adil. Studi tersebut menyimpulkan bahwa karyawan di bank swasta tidak termotivasi dengan baik dan rekomendasi untuk meningkatkan motivasi yang diberikan.

2.3. Kerangka Konseptual Penelitian

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritis dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja sangat penting karena harus ditanamkan dalam tiap karyawan dan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Disiplin kerjanya berdampak kepada produktivitas kerja disebabkan karena ketika tenaga kerja atau karyawan tidak menerapkan disiplin kerja dalam pekerjaan yang dilakukannya, maka perusahaan lambat untuk mencapai tujuannya akibatnya produktivitas kerja menjadi menurun. Mulai dari karyawan tidak disiplin waktu seperti karyawan datang terlambat, itu akan membuat karyawan tersebut akan lebih lambat melakukan pekerjaan sehingga produktivitas yang sedang dilakukan di lokasi kerja menjadi tidak selesai secara cepat dan tepat waktu.

Begitupun sebaliknya ketika karyawan menanamkan sikap disiplin kerja, maka akan membantu perusahaan mencapai tujuan dengan cepat dengan meningkatnya produktivitas kerja di perusahaan tersebut. Setiap individu wajib menerapkan sikap kedisiplinan dalam dirinya sebagai penilaian perusahaan atas penyelesaian pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hal ini juga dibuktikan pada penelitian Juliana dkk (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja karyawan dimana salah satu didalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan pada suatu manajer perusahaan. motivasi kerja adalah kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal. Karena tujuan dari motivasi kerja

adalah memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Dampak yang terjadi apabila didalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan dari asumsi diatas bahwa dengan peran motivasi kerja terhadap produktitas dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya dan keuntungan yang didapat dalam suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat dari tahun ke tahun apabila motivasi ini terus dilakukan. Hal ini juga dibuktikan pada penelitian Hasanah,A.S (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Etos kerja merupakan suatu semangat kerja yang dimiliki karyawan untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup yang semakin baik. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi cenderung membangun kesadaran mengenai pentingnya meningkatkan produktivitas kerja. Di dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi terhadap produktivitas kerja. Tujuannya untuk mendorong perubahan kearah yang lebih baik. Terutama karyawan akan berprioritas mengunggulkan produktivitasnya dari waktu ke waktu. Etos kerja karyawan yang tinggi merupakan wujud gambaran perusahaan yang memerlukan fleksibilitas yang tinggi dengan budaya kerja yang baik.

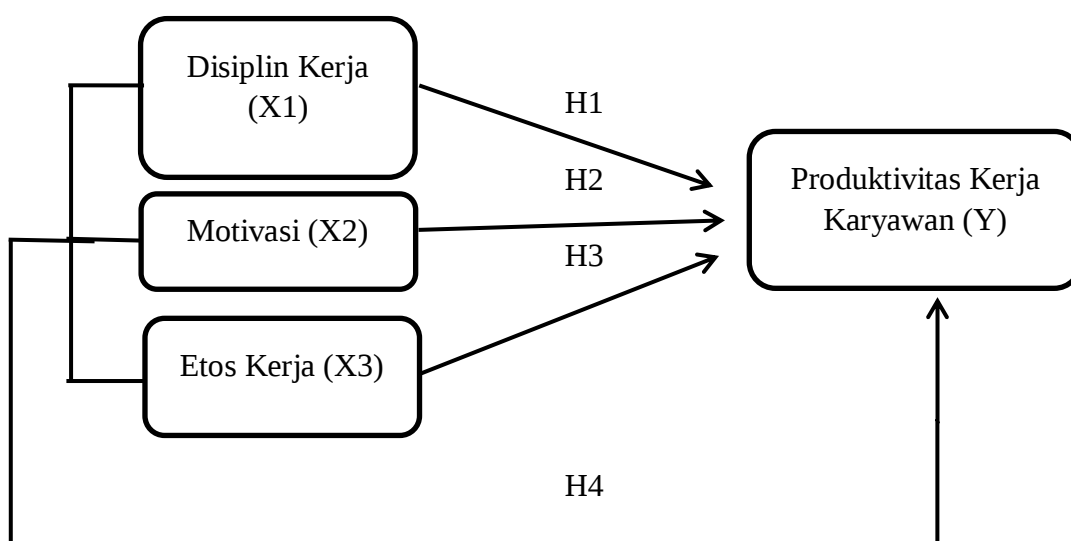
Berdasarkan beberapa pernyataan tersebut diharapkan karyawan dapat menerapkan etos kerja yang tinggi terutama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Etos kerja dapat dibentuk apabila seorang karyawan mampu menciptakan kedisiplinan, sikap mental yang kuat, tekad dan orientasi maju terhadap pekerjaan. Selain itu etos kerja karyawan terdapat produktivitasnya terlihat dari kerja keras, moralitas, sentralisasi dalam bekerja sehingga karyawan dapat memanfaatkan waktu yang ada untuk menghasilkan produktivitas yang maksimal sebagai bentuk

kerja keras dan tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja yang dilakukan karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya semakin baik etos kerja yang dimiliki karyawan, maka produktivitas akan menjadi lebih banyak. Tetapi apabila etos kerja yang diberikan buruk atau kurang, maka produktivitas yang dihasilkan akan sedikit. Hal ini juga dibuktikan pada penelitian Sari, L.P dkk (2020) yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.3.1. Kerangka Pikir

Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa meyakinkan sesama ilmuwan, adalah alur-alur pikiran yang logis dalam membangun suatu kerangka berpikir yang membuahkan kesimpulan yang berupa hipotesis. Jadi kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan dan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Etos Kerja (X_3) merupakan variabel bebas (independent variabel), sedangkan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat.

Berdasarkan penjelasan latar belakang perumusan masalah diatas, maka penulis dalam penelitian ini dapat menggambarkan kerangka fikir, sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

2.3.2. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis, yaitu:

1. H1 : Diduga ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Unit *Account Maintenance*.
2. H2 : Diduga ada pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Unit *Account Maintenance*.
3. H3 : Diduga ada pengaruh antara etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Unit *Account Maintenance*.