

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 1.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian Malonda (2013) yang berjudul “Kepuasan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Megamall Manado” dengan menggunakan teknik analisis data berupa regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Matahari Megamall Manado.

Penelitian Fitriyani (2014) yang berjudul “Pengaruh *Human Relation* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Otim Grup Purwokerto” dengan menggunakan teknik analisis data berupa regresi linier menunjukkan bahwa motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja.

Penelitian Hendar (2009) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Simongan Plastic Factory Semarang” dengan menggunakan teknik analisis data berupa regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Simongan Plastic Factory Semarang.

Penelitian Muayyad (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II” dengan menggunakan teknik analisis data berupa regresi linier sederhana menunjukkan

bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II.

Penelitian Utomo (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten” dengan menggunakan teknik analisis data berupa regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepuasan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten.

Berikut tabel penelitian terdahulu yang telah dirangkum sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Item	Penelitian Terdahulu	Perbedaan	Persamaan
1	Nama Peneliti Judul Penelitian  Variabel X  Variabel Y	Malonda (2013)  Kepuasan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Megamall Manado	-  -	Motivasi dan Kepuasan Kerja  Produktivitas Kerja

2.	Nama Peneliti Judul Penelitian  Variabel X Variabel Y	Fitriyani (2014) Pengaruh Human Relation Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Otim Grup Purwokerto	Human Relation -	- Produktivitas Kerja
3.	Nama Peneliti Judul Penelitian  Variabel X Variabel Y	Hendar (2009) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Simongan Plastic Factory Semarang	- -	Disiplin Kerja dan Motivasi Produktivitas Kerja
4.	Nama Peneliti Judul Penelitian  Variabel X Variabel Y	Muayyad (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II	- -	Kepuasan Kerja Produktivitas Kerja
5.	Nama Peneliti Judul Penelitian	Utomo (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitec Klaten		

Variabel X			Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja
Variabel Y			Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah Peneliti (2020)

## 1.2 Landasan Teori

### 1.2.1 Produktivitas Kerja

#### 1.2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2010) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen.

Menurut Maurits (2010) produktivitas yaitu mengandung pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Menurut Internasional Labour Organisation dalam Solihah (2012) adalah tingkat efisiensi pemanfaatan setiap elemen yang digunakan untuk produksi pada waktu tertentu. Cascio dalam Almigo (2004) *performance appraisal* atau penilaian kerja yang merupakan suatu penggambaran sistematis tentang individu atau kelompok yang berkaitan dengan kelebihan dan kekurangan dalam suatu pekerjaan sebagai bentuk evaluasi bagi individu yang berkaitan dengan pelaksanaan organisasinya.

Menurut (Sutrisno, 2011), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Produktivitas lebih dari sekedar ilmu, teknologi dan teknik-teknik manajemen produktivitas mengandung pola filosofi dan sikap mental yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik (Mangkunegara, 2011).

Dari beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa produktivitas adalah meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output).

#### **1.2.1.2 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja**

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik hubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut (Sutrisno, 2011), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu: Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelemahan dan motivasi. Faktor yang diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga. Yuniarsih



(2013:159) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Secara lebih rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Faktor Internal

1. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional.
2. Struktur dan desain pekerjaan.
3. Motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
4. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
5. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi.
6. Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan /atau rekan kerja.
7. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan.
8. Budaya organisasi/kerja, dan lingkungan kerja yang ergonomis.
9. Keseuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai.
10. Komunikasi antar individu dalam membangun kerja sama.

B. Faktor Eksternal

1. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis.
2. Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan.
3. Kultur dan *mindset* lingkungan sekitar organisasi.
4. Dukungan masyarakat dan *stakeholder* secara keseluruhan.
5. Tingkat persaingan.

## 6. Dampak globalisasi.

Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input. Menurut (Suwanto, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah : pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna dalam pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan makna perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlihat dalam kegiatan- kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja dan disiplin kerja yang keras.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atau adanya hubungan antara karyawan yang baik, makna karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

### **1.2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Simamora dalam Tulenan (2015:20) indikator dalam produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yg di capai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau di tetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh

perusahaan.

3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output

## **1.2.2 Disiplin Kerja**

### **1.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam menunjang keberhasilan dalam bidang pekerjaannya, disamping harus memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan yang tinggi di bidangnya dan kemampuan yang memadai. Hal ini berarti pula bahwa setiap pegawai harus menyadari akan tugas dan tanggung jawabnya, diikuti dengan semangat dan moral kerja yang tinggi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong kerja gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Untuk meningkatkan kedisiplinan yang baik memanglah sulit karena banyak factor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2005:193).



Menurut Hartatik (2014:182) disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan, menurut Rivai, Veithzal, *et al.*, (2014:599) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinungan, Muchdarsyah (2014:135) Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja pegawai adalah keseluruhan proses yang meliputi persepsi, sikap dan perilaku sehingga seorang pegawai secara sukarela mampu dan mau untuk menghormati, menghargai, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan kerja dan sanggup menjalankannya serta bersedia menerima sanksi-sanksinya apabila terbukti melanggar peraturan-peraturan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

### 1.2.2.2 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Tulus Tu'u dalam Indah Puji Hartatik (2014:186) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

1. Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat

menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5. Menciptakan lingkungan konduktif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

### 1.2.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Tindakan disiplin kerja pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan menihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap bawahannya. Menurut Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif.

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan diri setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangsan sampai para karyawan berperilaku negatif.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

### 3. Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

#### 1.2.2.4 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Berikut adalah uraiannya:

##### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

##### 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

##### 3. Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

#### 4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

#### 5. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

#### **1.2.2.5 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2014:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Diantaranya sebagai berikut:

##### 1. Sikap disiplin

Disiplin diri merujuk pada pelatihan yang di dapatkan seseorang untuk memenuhi tugas tertentu atau untuk mengadopsi pola perilaku tertentu.

##### 2. Teladan Kepemimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan akan baik. Jika teladan pemimpin kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin.



### 3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan, kedisiplinan akan semakin baik pula.

#### 1.2.3 Motivasi Kerja

Suatu perusahaan perlu untuk meningkatkan dan menjaga kinerja para karyawan agar tetap giat bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan motivasi untuk mendorong karyawan dalam berperilaku guna menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi ada yang berasal dari dalam diri seseorang itu sendiri yaitu motivasi intrinsik dan motivasi yang bersumber dari luar diri pekerja yaitu motivasi ekstrinsik.

##### 1.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial

yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi

#### **1.2.3.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017).

1. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baikbaik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat

berakibat kurang baik.

### 1.2.3.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Kadarisman (2012:296) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern.

#### 1. Faktor Intern

Kadarisman (2012: 287) menyatakan faktor intern yang memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain:

- a. **Kematangan pribadi** Kematangan pribadi seseorang amat berpengaruh pada motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Orang yang tingkat kematangan pribadinya lebih tinggi, akan lebih mudah termotivasi, bahkan tanpa dimotivasi pun yang bersangkutan mau bekerja tekun dengan membuat prestasi.
- b. **Tingkat Pendidikan** Seorang pegawai yang mempunyai pendidikan lebih tinggi biasanya akan lebih mudah termotivasi, karena ia sudah mempunyai pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan lebih rendah. Ia akan lebih mudah mengerti dan memahami serta mengantisipasi perkembangan organisasi dan tahu apa yang dibutuhkan organisasi dari dirinya.
- c. **Keinginan dan harapan pribadi** Seseorang mau bekerja keras bila ada keinginan dan harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi

kenyataan ia akan dapat bekerja lebih optimal bila keinginan dan harapannya itu dapat dipenuhi.

- d. Kebutuhan Makin besar kebutuhan seseorang untuk minta dipenuhi, makin besar pula motivasi seseorang untuk mau bekerja keras. Karena yang bersangkutan percaya bahwa dengan bekerja giat dan baik tersebut, mereka akan dapat memenuhi kebutuhannya.
- e. Kelelahan dan Kebosanan Karyawan yang berada pada tingkat kelelahan dan kebosanan, akan memperlihatkan gejala-gejala turunnya produktivitas kerja dan mulai terjadi berbagai kesalahan dalam pekerjaan. Semua ini muncul akibat konsentrasi fisik dan pikiran yang sudah menurun, dan tidak mungkin dapat menerima motivasi lagi. Cara terbaik agar karyawan terhindar dari kelelahan dan kebosanan antara lain, diberi waktu istirahat, menghindari mereka bekerja secara rutin.
- f. Kepuasan kerja Walaupun kadar kemampuan kerja tersebut berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para pegawai. Seorang pegawai akan dapat merasa puas apabila dalam pekerjaannya terdapat kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

## 2. Faktor Ekstern

Faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam bekerja antara lain:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan Jenis dan sifat pekerjaan mempengaruhi bagaimana motivasi seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Jika pekerjaan yang ia lakukan terasa nyaman seperti adanya sarana dan prasarana yang memadai maka itu akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

- b. Kelompok kerja di mana seseorang bergabung Hubungan kerja yang baik dengan kelompok kerja dimana ia bekerja juga berpengaruh dalam motivasi seseorang. Adanya hubungan kerja sama dan rasa dipercaya oleh rekan kerja atau kelompok kerja membuat seseorang dapat lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan.
- c. Organisasi tempat bekerja Tempat bekerja yang baik seperti memerhatikan kesejahteraan karyawannya juga berpengaruh dalam memotivasi karyawan. Dan juga tempat kerja yang tidak bising, bersih dan tenang juga bisa menjadikan tempat bekerja menyenangkan bagi karyawan.
- d. Situasi lingkungan Pimpinan tempat bekerja haruslah memiliki kreativitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan agar karyawan tidak merasa bosan dan jenuh dalam melaksanakan pekerjaan.
- e. Sistem imbalan Pemberian imbalan merupakan sumber penghasilan bagi karyawan untuk menambah pendapat bagi keluarganya. Imbalan yang sesuai dan memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

#### **1.2.3.4 Indikator Motivasi Kerja**

Hamzah Uno (2012:72) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima



suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

2. Prestasi yang dicapai Pencapaian

Prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

3. Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

4. Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

#### **1.2.4 Kepuasan Kerja**

Kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

##### **1.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Terdapat berbagai macam pengertian tentang kepuasan kerja. Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang

memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2012). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (2017), seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2010:100) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Tunjungsari (2011) berpendapat kepuasan kerja penting karena karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang paling dominan menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi.

Kepuasan kerja menurut Hantula (2015) adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya. Tanggung jawab yang dimaksud adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan karyawannya. Yanchus, dkk (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2017).

Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan kepuasan kerja adalah sikap positif maupun negatif dan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya.

#### 1.2.4.2 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Suparno (2015) memaparkan beberapa indikator sebuah perusahaan yang memiliki masalah mengenai ketidakpuasan kerja bagi karyawannya, yaitu :

1. Jumlah karyawan yang absen bertambah.
2. Masuk kantor terlambat.
3. Pulang dari kantor lebih cepat.
4. Sering rebut antar karyawan.
5. Mengabaikan atau mencelakakan karyawan lain.
6. Pengambilan keputusan dan perilaku yang buruk.
7. Terjadinya kecelakaan kerja yang tidak biasa.
8. Bertambah pemborosan dan kerusakan alat.
9. Terlibat masalah pelanggaran hukum.
10. Penampilan yang semakin buruk

#### 1.2.4.3 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2017:416) menyatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut :

##### 1. *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa factor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan

dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivator.

## 2. *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan di terima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa teori kepuasan kerja terdiri dari 2 (dua), yaitu *Two-Factor Theory* dan *Value Theory*.

#### **1.2.4.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu :

1. Faktor psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

2. Faktor sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.



#### **1.2.4.5 Indikator Kepuasan Kerja**

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Colquitt et al (2013) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:

##### **1. Gaji**

Gaji sebagai factor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah atau uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

##### **2. Promosi**

Promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, seperti memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

##### **3. Rekan kerja**

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang „kuat“ bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itu efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja**

Disiplin kerja merupakan salah satu sasaran untuk dapat menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Rivai, 2011:825). Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena orang yang berhasil dalam karyanya biasanya mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan pada suatu perusahaan.

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Maya (2015) dengan judul Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo menunjukkan bahwa Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

Disiplin merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh pegawai dalam peningkatan dan pencapaian tujuan. Disiplin yang tinggi dari karyawan akan mempengaruhi secara positif terhadap produktivitas di dalam perusahaan. Sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal tanpa adanya disiplin kerja dari karyawan yang baik.

### **2.3.2 Hubungan antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja**

Motivasi harus dimiliki oleh sebagian besar karyawan karena hal tersebut dapat berdampak pada produktivitas suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam dirinya akan terlihat dari adanya rasa puas atas pekerjaan yang dilakukan sehingga mendorong produktivitas kerja yang tinggi (Torang 2012:57). Motivasi

berpengaruh positif terhadap produktivitas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2010) yang berjudul pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Banjarmasin menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan penelitian dari Fuanida (2012) yang berjudul pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sapu Dunia Semarang. Hal ini ditunjukkan pada variabel Motivasi yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja sehingga hipotesis diterima. Sementara itu, penelitian Laksmiari (2019) yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. Hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) karena mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Motivasi pada diri karyawan, dapat menduduki peranan penting dalam menaikkan kinerja perusahaan dan tentunya berguna bagi perusahaan yang menginginkan produktivitas tinggi. Peningkatan atau penurunan motivasi dapat disertai dengan peningkatan yang sesuai atau penurunan produktivitas yang dirasakan. Dengan kata lain, semakin meningkat motivasi pada diri individu, maka semakin meningkat pula produktivitas pada diri karyawan tersebut.

### **2.3.3 Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja**

Menurut Bateman (dikutip Imran, 2015), peningkatan kepuasan kerja di antara karyawan dapat menyebabkan peningkatan langsung terhadap produktivitas, dikarenakan karyawan yang merasa puas akan bekerja lebih keras dan mengabdikan

secara penuh kepada perusahaan. Jika karyawan merasa tidak puas, mereka cenderung tidak memiliki gairah sehingga *output* yang dihasilkan pun tidak maksimal. Bila keadaan tersebut terjadi secara terus-menerus, maka seiring berjalannya waktu akan mempengaruhi produktivitas serta pendapatan dari perusahaan.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sutanto (2014) dengan judul penelitian pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang secara parsial maupun simultan. Sedangkan penelitian dari Malonda (2013) yang berjudul Kepuasan dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Matahari Megamall Manado menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Hendri (2016) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Selapan Jaya Ogan Komering Ilir menunjukkan hasil analisis adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI.

Produktivitas dan kepuasan kerja memiliki keterikatan yang positif dan saling berkesinambungan. Dengan kata lain, semakin puas karyawan dengan pekerjaan mereka, mereka akan semakin produktif dan sebaliknya.

### **2.3 Hipotesis**

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2018) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. General Timber Indonesia

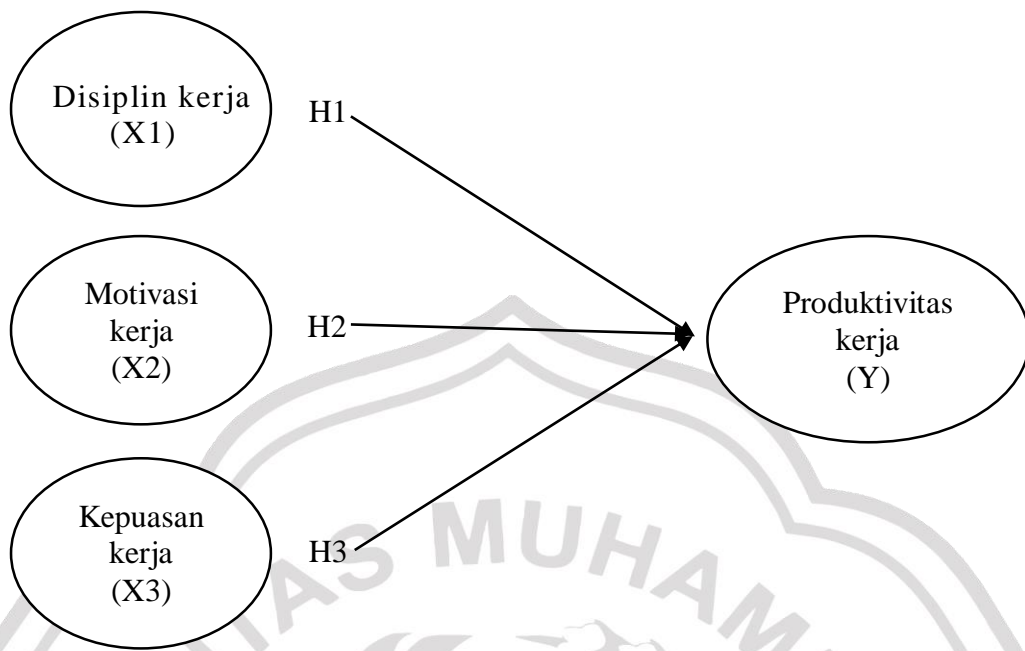
H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. General Timber Indonesia

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. General Timber Indonesia

### **2.4 Kerangka Pikir**

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti mengindikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam hal ini dapat dilihat dari disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Dalam memahami dinamika variabel-variabel tersebut, maka diperlukan suatu kerangka pikir. Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang sudah diuraikan, maka kerangka pikir yang dituangkan dalam model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:





**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

Keterangan :

- : Pengaruh Parsial (Uji t)  
 X : Variabel Independen  
 Y : Variabel Dependen  
 H : Hipotesis