

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan aset penting dan memiliki peran sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan sehingga harus dikelola dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat [6].

Manajemen sumber daya adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan suatu perusahaan [7].

Berdasarkan pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang menggabungkan fungsi-fungsi sumber daya manusia (perencanaan, penggerakan dan pengendalian) untuk mengatur karyawan agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan pasti manajemen sumber daya manusia bervariasi antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, tergantung pada tingkat perkembangan organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut [7]:

1. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan manajemen sumber daya manusia guna memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Menyediakan sarana komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi.

4. Menangani krisis dan situasi sulit dalam hubungan antara pegawai agar tidak adanya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi.
5. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral. Dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi sumber daya manusia. Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut [8]:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuatu dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program ke karyawan meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberitahuan karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi, koordinasi dalam bentuk bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan, organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan dan pengadaan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membentuk tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberikan arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang

sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan meliputi pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun keadaan masa mendatang.

6. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan nilai pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan hasil dari pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal dan konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi. Karena tanpa ada kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusannya hubungan seseorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberitahuan ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.2. Produktivitas Kerja

2.1.2.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja [1].

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok karyawan dalam jangka waktu tertentu [9].

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan seluruh hasil kerja yang dinilai yang dilakukan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, produktivitas adalah hasil dari bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya. Demikian halnya jika produktivitas karyawan menurun dapat turut mempengaruhi dan menurunkan prestasi perusahaan dan tujuan yang ditetapkan akan sulit tercapai.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan menginginkan seluruh karyawannya dapat bekerja dan menghasilkan produk dengan maksimal. Perusahaan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja merupakan hal yang rumit, karena dalam meningkatkan produktivitas

melibatkan beberapa faktor. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu [10]:

1. Motivasi

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawannya supaya mereka lebih bersemangat dalam bekerja. Menurunnya motivasi kerja karyawan dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja dan akhirnya akan dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja para karyawan tersebut.

2. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

3. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Dalam menjalankan pekerjaannya karyawan dituntut memiliki kemampuan fisik dan mental yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk dapat mencapai produktivitas karyawan harus dapat menyeimbangkan antara kemampuan fisik dan mental yang dimiliki. Akan dapat terlihat jelas, apabila karyawan kurang mempunyai kemampuan dalam melakukan sesuatu pekerjaan, maka tentu saja produktivitas kerja karyawan tersebut akan rendah.

4. Hubungan antara atasan dan bawahan

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

5. Ketepatan Penugasan

Pimpinan harus dapat mengetahui keahlian, pengalaman, bakat, keterampilan, dan minat yang dimiliki oleh tiap karyawan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat ditempatkan sesuai dengan keahlian mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Penempatan yang tidak sesuai mengakibatkan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

2.1.2.3. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator antara lain sebagai berikut [10]:

1. Kemampuan

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

2. Hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan dalam mengerjakan maupun yang dapat 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 dicapai. 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.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang menggerakkan atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar, juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia [2].

Motivasi diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya [11].

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri individu (intern) dan dari luar diri individu (ekstern) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri karyawan yang matang.

2.1.3.2. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi dapat dibagi menjadi 2 jenis, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal [12]:

1. Motivasi Internal

Merupakan motivasi dari dalam diri seseorang. Jenis motivasi ini erat kaitannya dengan kecerdasan emosi. Motivasi internal ini perlu dibangkitkan dengan motivasi eksternal.

2. Motivasi Eksternal

Merupakan motivasi yang ditimbulkan oleh orang lain. Motivasi eksternal sifatnya mentrigger motivasi internal. Motivasi eksternal dibagi menjadi 2 yaitu:

1) Dengan perlakuan

Bisa dengan perlakuan positif, yaitu diberikan imbalan baik, bisa dengan materil atau non materil. Bisa juga dengan perlakuan negative yaitu dengan diberikan hukuman bila tidak baik.

2) Dengan sarana

Sarana bisa secara langsung atau tidak langsung, dan bisa bersifat materil atau non materil. Materil langsung seperti diberikan insentif uang. Materil tidak langsung seperti diberikan fasilitas kerja.

2.1.3.3. Metode-metode Motivasi

Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung, adapun penjelasan dari metode langsung dan metode tidak langsung adalah sebagai berikut [12]:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan bersemangat melakukan pekerjaan. Misalnya kursi yang nyaman, mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga menjadi produktif

2.1.3.4. Teori-Teori Motivasi

Dalam lingkup psikologi organisasi, ada beberapa teori mengenai motivasi, motivasi kerja dan motivasi organisasi. Masing-masing teori berusaha menerangkan hal-hal apa yang dapat memotivasi karyawan dalam suatu organisasi untuk bekerja lebih optimal. Dibawah ini akan dibahas beberapa dari teori-teori tersebut [2]:

1. Teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereang ka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu kepada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang mendorong semangat kerja seseorang. Semakin tinggi kebutuhan dan kepuasan seseorang, semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat seseorang untuk bekerja. Dari pernyataan tersebut bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan dalam hidupnya dan kebutuhan tersebut terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan psikologis dan kebutuhan manusia yang mengandung unsur bertingkat atau memiliki hierarki dari kebutuhan yang rendah sampai yang prioritas tinggi.

2. Teori Dua Faktor oleh Frederick Herzberg

Teori dua faktor ini berusaha mencari sebab-sebab adanya rasa puas dan rasa tidak puas dari seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dengan diketahuinya sebab-sebab tersebut, maka akan diusahakan untuk dapat diciptakan kepuasan sehingga para karyawan dapat terdorong atau termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Teori ini memberikan gambaran bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh suatu faktor yang disebut faktor pemuas (*satisfier factor*). Faktor pemuas tersebut timbul di dalam diri karyawan terhadap hasil pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan, telah mengerjakan yang cukup penting serta rasa tanggung jawab.

3. Teori X dan Teori Y oleh Dauglas Mc. Gregor

Teori X menyatakan bahwa pada dasarnya manusia adalah makhluk pemalas yang tidak suka bekerja serta senang menghindar dari pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pekerja memiliki ambisi yang kecil untuk mencapai tujuan perusahaan namun menginginkan balas jasa serta jaminan hidup yang tinggi. Dalam bekerja para pekerja harus terus diawasi, diancam serta diarahkan agar dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Sedangkan Teori Y memiliki anggapan bahwa kerja adalah kodrat manusia seperti halnya kegiatan sehari-hari lainnya. Pekerja tidak perlu terlalu diawasi dan diancam secara ketat karena mereka memiliki pengendalian serta pengerahan diri untuk bekerja sesuai tujuan perusahaan. Pekerja

memiliki kemampuan kreativitas, imajinasi, kepandaian serta memahami tanggung jawab dan prestasi atas pencapaian tujuan kerja.

4. Teori Kebutuhan yang Dipelajari oleh David Mc Clelland

Teori ini mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan, yaitu kebutuhan akan prestasi (*achievement*), kebutuhan kekuasaan (*power*), dan kebutuhan afiliasi (*affiliation*). Model motivasi ini ditemukan diberbagai lini organisasi, baik staf maupun pemimpin. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut.

5. Teori Z oleh William Ouchi

Teori ini sudah banyak diimplementasikan pada perusahaan-perusahaan baik di Amerika Serikat maupun Jepang. Teori Z adalah lebih menekankan pada peran dan posisi karyawan dalam perusahaan yang dapat membuat para karyawan menjadi nyaman, betah, senang, dan merasa menjadi bagian penting dalam perusahaan. Dengan demikian, maka karyawan akan bekerja dengan lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.3.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku karyawan. Terbentuknya motif berprestasi sangatlah kompleks, sekompleks perkembangan kepribadian manusia. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan antara lain sebagai berikut [12]:

1. Konsep diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan berpikir tentang dirinya. Jika karyawan percaya, bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

2. Pengakuan dan Prestasi

Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

3. Cita-cita atau Aspirasi

Cita-cita atau disebut aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Karyawan yang mempunyai aspirasi positif adalah karyawan yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya, karyawan yang mempunyai aspirasi negatif adalah karyawan yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

4. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan. Unsur-unsur disini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, ataupun lingkungan masyarakat baik yang menghambat maupun mendorong. Jika dilihat dari lingkungan organisasi, pimpinan harus berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan.

2.1.3.6. Indikator Motivasi

Bagi setiap karyawan memiliki motivasi merupakan suatu dorongan dalam menumbuhkan dan memacu semangat dalam bekerja [13]:

1. Dorongan untuk mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi maka dalam diri mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai hasil produktivitas kerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Inisiatif

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

3. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah status pengendalian diri seorang karyawan sebagai tanda ketertiban dan kerapian dalam melakukan kerjasama dari sekelompok unit kerja di dalam suatu organisasi [6].

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan dan norma-norma berlaku. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik jika sebagian besar karyawan menaati peraturan yang ada [14].

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan / organisasi.

2.1.4.2. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Berbagai aturan disusun oleh perusahaan adalah tuntutan untuk mencapai tujuan perusahaan berkurang sampai dengan tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja bagi karyawan antara lain adalah sebagai berikut [15]:

1. Untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dalam mencapai efektivitas serta efisiensi kerja sehingga kinerja karyawan meningkat dan pada akhirnya kinerja perusahaan akan meningkat.

2. Untuk menjamin adanya keselarasan antara tujuan perusahaan dengan tujuan masing-masing karyawan sehingga adanya potensi konflik kepentingan diantara karyawan dan perusahaan dapat diperkecil.
3. Agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan berperilaku secara bijaksana di tempat kerja dalam arti taat kepada peraturan dan keputusan, melayani tujuan yang sama seperti yang dilakukan undang-undang di masyarakat.
4. Membantu karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.4.3. Jenis – jenis Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh karyawan adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh anggota organisasi. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Di dalam perusahaan terdapat 3 (tiga) jenis disiplin kerja, yaitu [16]:

1. Disiplin Preventif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

2. Disiplin Korektif

Upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi/perusahaan. Dalam disiplin korektif, karyawan yang terbukti melanggar akan diberikan sanksi/hukuman yang bertujuan agar karyawan tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

3. Disiplin Progresif

Bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

2.1.4.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya para karyawan akan mematuhi. Perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib organisasi/perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut [8]:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan tersebut, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini adalah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

2.1.4.5. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin itu adalah sebagai berikut [1]:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

2.1.5. Pelatihan

2.1.5.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya sesuai dengan bidang pekerjaannya [17].

Pelatihan adalah proses, cara belajar, dan membiasakan diri agar mampu/dapat melakukan sesuatu untuk meningkatkan produktivitas karyawan [18].

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses internalisasi dari sumber kepada penerima dalam bentuk pengetahuan, keahlian,

serta karakter sikap dan perilaku yang bermanfaat terhadap pengembangan individu maupun lingkungan kerja agar sesuai standar yang diharapkan.

2.1.5.2. Jenis-jenis Pelatihan

Sebelum melakukan pelatihan, maka terlebih dahulu perlu diketahui jenis-jenis pelatihan tersebut sehingga arah dan sasaran pelaksanaan pelatihan menjadi lebih jelas dan lebih mudah. Ada beberapa jenis pelatihan yang dilakukan oleh karyawan antara lain sebagai berikut [19]:

1. *Introduction Training*, bertujuan mengenalkan organisasi kepada karyawan yang baru diangkat. Pelatihan ini merupakan pelatihan yang singkat dan informatif yang diberikan segera setelah bergabung dengan organisasi tersebut.
2. *Job training*, berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah memberika informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat, efisien, dan akhirnya dengan percaya diri.
3. *Training for promotion*, pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan melakukan penyesuaian diri dengan tugas pekerjaan di level lebih tinggi.
4. *Training for managerial development*, diberikan kepada manajer agar meningkatkan efisiensi dan dengan demikian memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi. Perusahaan harus menyediakan semua jenis pelatihan.

2.1.5.3. Manfaat Pelatihan

Manfaat diadakannya pelatihan yang diselenggarakan perusahaan terhadap karyawan dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja karyawan sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi manfaat pelatihan bagi karyawan adalah sebagai berikut [20]:

1. Meningkatkan kemandirian

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk melaksanakan pekerjaannya.

2. Meningkatkan motivasi

Motivasi karyawan yang dilatih sesuai bidang pekerjaannya akan meningkat. Hal itu disebabkan oleh dua hal, yaitu pertama bahwa dengan menguasai pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya, maka mereka menjadi lebih yakin dan percaya diri mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik; kedua, pelatihan memberikan kesadaran kepada karyawan bahwa dirinya menjadi bagian dan diperlukan kontribusinya oleh organisasi, sehingga mereka merasa dihargai oleh organisasi.

3. Menumbuhkan rasa memiliki

Rasa diakui keberadaannya dan kontribusinya sangat diperlukan oleh organisasi serta pemahamannya tentang tujuan-tujuan organisasi yang diperoleh selama pelatihan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri setiap karyawan terhadap masa depan dan eksistensi organisasi.

4. Mengurangi keluarnya karyawan

Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang pekerjaannya akan merasa nyaman bekerja. Kenyamanan dalam bekerja ini juga disebabkan oleh adanya rasa dihargai atau diakui keberadaan dan kontribusinya oleh perusahaan. Pada akhirnya, karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaan dan organisasinya akan merasa puas, sehingga mereka tidak berpikir untuk keluar dari pekerjaannya sekarang.

5. Meningkatkan laba perusahaan.

Karyawan yang terlatih dengan baik akan mampu memproduksi barang dan jasa yang dapat memuaskan pelanggan, sehingga hal ini dapat mendorong pelanggan menjadi setia atau loyal, dan bahkan merekomendasikan orang lain untuk mengonsumsi barang atau jasa seperti mereka. Dengan demikian laba perusahaan akan dapat meningkat.

2.1.5.4. Indikator Pelatihan

Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dapat diukur melalui [4]:

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut up to date.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah maknanya memuaskan.

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian ini, ada beberapa hasil penelitian terdahulu yang perlu untuk dikemukakan. Berikut adalah hasil penelitian terdahulu :

1. Penelitian ini dilakukan oleh Prasetyo Kurniawan (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Daya Perkasa. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Daya Perkasa. Dan secara parsial variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Daya Perkasa [5].
2. Penelitian ini dilakukan oleh Shannon Cecilia Y. Assagaf dan Lucky O.H. Dotulong (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sampel ditentukan berdasarkan rumus slovin sebanyak 79 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. Dan secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi

dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado [21].

3. Penelitian ini dilakukan oleh Jinever Natalia Kindangen, Jantje L. Sepang dan Christoffel Mardy O. Mintardjo (2019) dengan judul Rekrutmen Karyawan dan Pelatihan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan PT. Hakkian Wellem Rumansi Minahasa Tenggara. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 56 responden dengan metode kuantitatif dan asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen karyawan dan pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Hakkian Wellem Rumansi Minahasa Tenggara. Dan secara parsial, variabel rekrutmen karyawan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Hakkian Wellem Rumansi Minahasa Tenggara [22].
4. Penelitian yang dilakukan oleh E. Kurniawan, C. Saputra dan Chablullah Wibisono (2017) yang berjudul Pengaruh Determinasi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Barakah Pantai Melayu Batam. Metode penelitian yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan jumlah sampel sebanyak 58 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Barakah Pantai Melayu Batam. Secara parsial variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan variabel disiplin dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Barakah Pantai Melayu Batam [23].
5. Penelitian ini dilakukan oleh Yudi Siswadi (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 66 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Secara parsial variabel pelatihan dan

disiplin secara bersama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan [24].

6. Penelitian ini dilakukan oleh Erwin Firdiyanti (2017) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Subaindo Cahaya Polintraco. Teknik analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan jumlah sampel sebanyak 40 karyawan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Subaindo Cahaya Polintraco. Dan secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Subaindo Cahaya Polintraco [25].
7. Penelitian ini dilakukan oleh Sarton Sinambela (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Astra International Tbk-Tso Kapuk. Penelitian ini dianalisa dengan model regresi linier berganda dan responden penelitian ini sebanyak 67 orang karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT Astra International Tbk-Tso Kapuk. Dan secara parsial variabel motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT Astra International Tbk-Tso Kapuk [26].

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Prasetyo Kurniawan	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Daya Perkasa	X ₁ : Motivasi X ₂ : Disiplin Kerja Y : Produktivitas Kerja	Secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Daya Perkasa. Secara parsial variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Daya Perkasa.
2.	Shannon C. Y. Assagaf, dan Lucky O.H. Dotulong (2018)	Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	X ₁ : Disiplin X ₂ : Motivasi X ₃ : Semangat Kerja Y : Produktivitas Kerja	Secara simultan variabel disiplin, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.
3.	Jinever N. Kindangen, Jantje L. Sepang dan Christoffel M. O. Mintardjo (2017)	Rekrutmen Karyawan dan Pelatihan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan PT Hakkian Wellem Rumansi Minahasa Tenggara.	X ₁ : Rekrutmen Karyawan X ₂ : Pelatihan Y : Produktivitas	Secara simultan variabel rekrutmen karyawan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Hakkian Wellem Rumansi Minahasa Tenggara. Secara parsial rekrutmen karyawan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Hakkian Wellem Rumansi Minahasa Tenggara.

(Tabel 2.1 Sambungan)

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
4.	E. Kurniawan, C. Saputra dan C. Wibisono (2017)	Determinasi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Barakah Pantai Melayu Batam	X ₁ : Pengembangan Sumber Daya Manusia X ₂ : Disiplin X ₃ : Motivasi Y : Produktivitas Kerja	Secara simultan variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Barakah Pantai Melayu Batam. Secara parsial pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sedangkan disiplin dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Barakah Pantai Melayu Batam.
5.	Yudi Siswadi (2016)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Jasa Marga Cabang (Balmera) Medan	X ₁ : Pelatihan X ₂ : Disiplin Y : Produktivitas Kerja	Secara simultan variabel pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Jasa Marga Cabang (Balmera) Medan. Secara parsial pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Jasa Marga Cabang (Balmera) Medan.
6.	Erwin Firdiyanti (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Subaindo Cahaya Polintraco	X ₁ : Pelatihan X ₂ : Motivasi Y : Produktivitas Kerja	Secara simultan variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Subaindo Cahaya Polintraco. Secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

(Tabel 2.1 Sambungan)

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				karyawan PT. Subaindo Cahaya Polintraco
7.	Sarton Sinambela (2019)	Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT Astra International Tbk-Tso Kapuk	X ₁ : Motivasi X ₂ : Pelatihan X ₃ : Disiplin Kerja Y : Produktivitas	Secara simultan variabel motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Astra International Tbk-Tso Kapuk. Secara parsial variabel motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Astra International Tbk-Tso Kapuk.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti dan merupakan tuntutan bagi peneliti untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis.

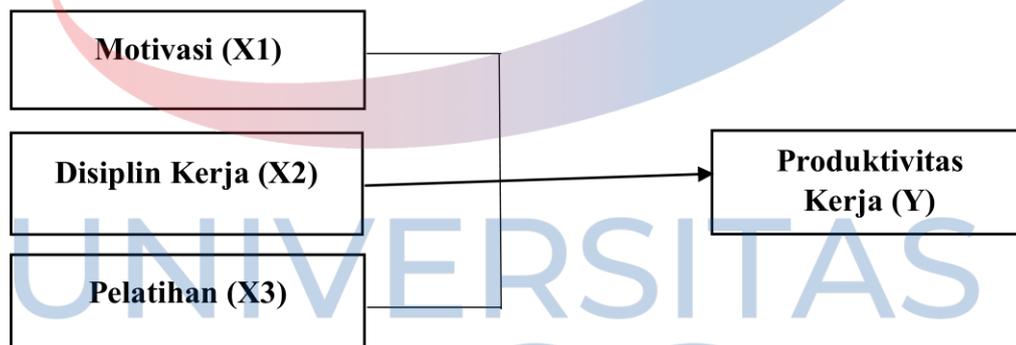
Motivasi menjadi hal yang penting bagi setiap perusahaan, terutama manfaat bagi karyawan perusahaan. Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Begitu pula dengan motivasi dalam perusahaan dalam rangka peningkatan produktivitas dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat dilihat pengaruhnya dari hasil kerja yang diberikan karyawan, dimana karyawan akan melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab.

Disiplin kerja berperan penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Disiplin dapat menaikkan produktivitas yang baik dengan memberikan dorongan terhadap karyawan seperti memberi latihan, mengenakan sanksi apabila karyawan tidak disiplin. Dengan menerapkan disiplin kerja maka dapat dilihat pengaruhnya dari hasil kerja karyawan seperti karyawan akan melakukan tindakan atas

dasar keinginan untuk lebih maju dan memperoleh jabatan yang lebih tinggi lagi dalam suatu perusahaan.

Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja. Produktivitas tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan. Oleh sebab itu perlu adanya dukungan pelatihan kerja yang baik guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Pelatihan yang baik dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk memberikan hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan perumusan masalah yang dituliskan sebelumnya, maka penulis membuat kerangka konseptual yang menunjukkan pengaruh antara variabel bebas (motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja), maka akan dirumuskan dengan satu kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

2.4.1. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Universal Indofood Product

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan [1]. Pemberian motivasi sangat berperan penting dalam penentuan prestasi kerja karyawan, semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab karyawan karena pemberian motivasi yang tepat dan sesuai akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Penjelasan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan [21].

H₁ : Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Universal Indofood Product.

2.4.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Universal Indofood Product

Disiplin sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban [8]. Disiplin kerja dianggap mampu mempengaruhi produktivitas kerja dimana bentuk disiplin kerja dilihat dari aturan dan norma yang berlaku dalam perusahaan yang membentuk disiplin dalam diri setiap karyawan dan menghasilkan karakter yang disiplin yang mempengaruhi produktivitas kerja lebih baik. Penjelasan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan [24].

H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Universal Indofood Product.

2.4.3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Universal Indofood Product

Pelatihan proses yang sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan [18]. Semakin besar pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang

didapatkan. Pelatihan dapat menimbulkan hasil yang bagus untuk melaksanakan tugas dan kewajiban, membangkitkan kemampuan kerja dan kerjasama antar karyawan, juga mendapatkan ilmu baru untuk dirinya sendiri dan meningkatkan potensi diri dalam bekerja sehingga terpenuhi salah satu produktivitas kerja yang diharapkan. Penjelasan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan [22].

H₃ : Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Universal Indofood Product.

2.4.4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Universal Indofood Product

Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, karena dalam bekerja pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawan ataupun motivasi yang ada dari diri mereka agar semangat bekerja karyawan mempengaruhi dan meningkatkan prestasi perusahaan yang telah ditentukan. Selain itu karyawan juga harus memiliki disiplin yang tinggi sehingga para karyawan mempunyai norma-norma dan tata tertib dalam menjalankan tugasnya. Dan pemberian pelatihan untuk memperdalam pengetahuan karyawan yang sesuai dengan bidang karyawan sehingga memperoleh hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Penjelasan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pada karyawan [26].

H₄ : Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Universal Indofood Product.