

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.<sup>8</sup> Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak.<sup>9</sup> Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.<sup>10</sup> Dalam hal ini serangkaian cara untuk mencapai berbagai tujuan organisasi adalah melalui peningkatan disiplin kerja, kemudian menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi dan juga melalui pengembangan karir terhadap karyawan-karyawan pada organisasi atau perusahaan. Jadi manajemen sumber daya manusia memang sangat diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan terutama dalam hal produktivitas kerja karyawan.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah perusahaan atau perusahaan. Semua kalangan harus menyadari

---

<sup>8</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 5.

<sup>9</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah...*, hlm. 25

<sup>10</sup> Edi sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 27.

bahwa sumber daya manusia itu unsur manusia dalam perusahaan atau organisasi yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Sumber daya manusia yang bisa membuat tujuan, sasaran strategis, dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang tak ternilai perusahaan. Maka sumber daya manusia harus dipelihara dan dipertahankan yaitu melalui pelatihan keterampilan, dan diperhatikan kesejahteraannya. Sebab kalau tidak diperhatikan setelah baik atau mahir sumber daya manusia tersebut akan pindah, bahkan akan keluar dari perusahaan.<sup>11</sup>

Ada empat kebijaksanaan pokok dalam peningkatan sumber daya manusia (SDM), yaitu: (1) Peningkatan kualitas hidup yang meliputi baik kualitas manusianya maupun kualitas kehidupannya; (2) Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang produktif dan upaya pemerataan penyebarannya; (3) Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkemampuan dalam memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai iptek yang berwawasan lingkungan: serta (4) Pengembangan pranata yang meliputi kelembagaan dan perangkat hokum yang mendukung upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Bogor: IN MEDIA, 2015), hlm. 1

<sup>12</sup> Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Mnausia Dalam Prespektif Pembangunan*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2003), hal. 2

Dengan berpegangan pada definisi diatas, dapat dipahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan ooleh organisasi. Dengan berpegangan pada pengertian tersebut, istilah dari sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (power).

## **B. Motivasi**

### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari bahas Latin, *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini

diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.<sup>13</sup>

Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dalam pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan kata lain, motivasi merupakan kesediaan mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi, kesediaan mengerahkan usaha itu sangat bergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya. Usaha merupakan ukuran intensitas kemauan seseorang. Apabila seseorang termotivasi, yang bersangkutan akan berusaha keras melakukan sesuatu.<sup>14</sup>

Robbins menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2014), hlm. 216.

<sup>14</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 116.

<sup>15</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2007), hlm.322.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni: (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik dan menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan serta, bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi pemicu kerja karyawan.<sup>16</sup>

Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang. Memotivasi diri apalagi memotivasi orang lain atau bawahan bukanlah pekerjaan yang mudah. Apalagi terhadap orang yang sudah berusia di atas 40 tahun, atau pegawai yang sudah cukup

---

<sup>16</sup> Veithazal Rivai Zainal, H. Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 608

lama menggeluti pekerjaan yang sama, sementara kenaikan pangkat dan jabatan sudah kecil kemungkinan.<sup>17</sup>

Dari beberapa definisi tentang motivasi dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya. Dalam konteks sekarang, motivasi adalah proses-proses psikologi meminta, mengarahkan, arahan dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Dalam memotivasi karyawan, seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

## 2. Motivasi Kerja

Peranan manusia dalam mencapai suatu tujuan sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja

---

<sup>17</sup> Husein Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hlm.245

atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi di dalam dunia kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja merupakan pemberian dorongan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sesuai dengan tuntutan perusahaan. Oleh karena itu manajer harus dituntut pengenalan atau pemahaman akan sifat dan karakteristik karyawannya, suatu kebutuhan yang dilandasi oleh motif dengan penguasaan manajer terhadap perilaku atau tindakan yang dibatasi oleh motif, maka manajer dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan keinginan organisasi.

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland (1974), ada tiga jenis komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan :

a. Motivasi untuk berprestasi (need for achievement)

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain

bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan untuk mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

b. Motivasi untuk berafiliasi/bersahabat (need for affiliation)

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan songkongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.

c. Motivasi untuk berkuasa (need of power)

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan berkuasa sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 128-129



### 3. Tujuan dan Faktor Motivasi

Menurut Hasibuan tujuan motivasi antara lain:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.<sup>19</sup>

Berkaitan tentang faktor-faktor motivasi kerja, berikut dikemukakan beberapa pendapat oleh para ahli di bidang manajemen sumber daya manusia. Saydam mengemukakan bahwa motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri dan faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas...*, hlm. 97-98.

<sup>20</sup> M. Kadarsiman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 296.

Motivasi Karyawan untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi ini melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Dari uraian diatas dapat dikemukakan bahwa setiap kali kebutuhan pada tingkat paling rendah telah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat yang paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis.<sup>21</sup>

### **C. Disiplin Kerja**

#### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh

---

<sup>21</sup> *Ibid.*, hlm. 306.

penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.<sup>22</sup>

Disiplin menurut H. Simamora merupakan suatu bentuk pengendalian pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam perusahaan. Dimana disiplin kerja mencerminkan rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan.<sup>23</sup>

Menurut Terry Disiplin adalah merupakan alat penggerak karyawan. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman) karena sebenarnya hukuman adalah merupakan alat yang paling akhir untuk menegakkan disiplin.<sup>24</sup>

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan

---

<sup>22</sup> Veithazal Rivai Zainal, H. Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik...*, hlm. 599.

<sup>23</sup> Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga*, (Jakarta: STIE YKPN, 2004), hlm. 610

<sup>24</sup> Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 49.

yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhi.<sup>25</sup>

Disiplin adalah fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, Karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan, yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Sedangkan menurut Singodimedjo, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin (discipline) adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan-peraturan organisasional. Dimana yang paling dipengaruhi oleh disiplin dalam organisasi adalah karyawan yang menyusahkan dan yang tidak mematuhi peraturan atau tidak menaati aturan yang ada. Ada dua macam tipe kegiatan kedisiplinan yaitu preventif dan korektif.<sup>26</sup>

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga tidak ada penyelewengan-penyelewengan. Sedangkan tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai agar berdisiplin diri.

---

<sup>25</sup> Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 193

<sup>26</sup> Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 29.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada suatu perusahaan.

**2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:<sup>27</sup>

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam suatu perusahaan.
- c. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- e. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- f. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

**3. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

---

<sup>27</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 89-92

- c. Perspektif hak-hak individu (Individual Rights Perspective), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective), yaitu berfokus kepada pengguna disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.<sup>28</sup>

#### **4. Pendekatan Pada Disiplin**

- a. Pendekatan Disiplin yang Positif

Dimana dalam pendekatan ini seorang pimpinan berfokus pada suatu pencarian fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diinginkan, daripada menggunakan hukuman untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan, daripada menggunakan hukuman untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan. Adapun empat langkah menuju disiplin yang positif antara lain yaitu, konseling, dokumentasi, peringatan terakhir dan pemberhentian.

- b. Pendekatan Disiplin Progresif

Disiplin progresif dimana menggabungkan serangkaian langkah, dimana setiap langkah menjadi lebih keras secara progresif dan dirancang untuk mengubah perilaku karyawan yang tidak pantas. Pendekatan progresif memberikan peluang kepada seseorang karyawan untuk mengoreksi kekurangan sebelum

---

<sup>28</sup> Veithazal Rivai Zainal, H. Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah, *Manajemen.....*, hlm. 599.

dipecat. Dengan mengikuti urutan progresif tersebut akan memastikan bahwa sifat baik maupun keseriusan masalah dikomunikasikan dengan jelas kepada karyawan. Tidak semua langkah dalam prosedur disiplin progresif dituruti dalam setiap kasus. Dimana beberapa pelanggaran yang serius dibebaskan dari prosedur progresif dan mungkin berakhir pada pemberhentian dengan segera. Adapun prosedur disiplin progresif yaitu, peringatan secara lisan, teguran tertulis, penskorsan, dan yang terakhir pemecatan.

## **5. Indikator Kedisiplinan**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai di antaranya:

### **a. Tujuan dan kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

### **b. Teladan pimpinan**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan

panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) para bawahan pun akan kurang baik.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang tercapainya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Pengawasan melekat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.



#### 6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harus harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 194-198.

#### D. Budaya Kerja

Budaya berasal dari bahasa Sansekerta “Buddhayah”. Bentuk jamak dari budhi yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental.<sup>30</sup> Budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dan masyarakat. Contohnya adalah budaya tepat waktu. Rasulullah SAW menjelaskan bahwa waktu adalah sesuatu yang sangat berharga yang tidak boleh diabaikan.

Rasulullah SAW memberikan contoh bagaimana beliau menyikapi ketepatan waktu, kemudian diikuti oleh para sahabat beliau. Akhirnya, sahabat menyadari dan terbiasa untuk menghargai waktu. Budaya kerja Islam haruslah bermotivasikan, dinamisme dan memupuk sifat dinamik untuk memimpin. Pekerja akan menyadari potensi dan kekuatan yang dikaruniakan Allah kepadanya seperti daya cipta, akal, pemikiran asli, bakat yang tersendiri, kemampuan menggunakan alat-alat tertentu dan sebagainya. Itulah yang dinamakan budaya bekerja dalam perspektif Islam. Kerja pada hakekatnya adalah manifestasi amal kebajikan. Sebagai sebuah amal, maka niat dalam menjalankannya akan menentukan penilaian.

Dalam sebuah hadits, Nabi Muhammad bersabda, “Sesungguhnya nilai amal itu ditentukan oleh niatnya”. Islam mengajarkan agar umatnya melakukan kerja keras baik dalam bentuk ibadah ataupun amal shaleh.

---

<sup>30</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hlm. 161.

Budaya kerja bagi umat Islam dalam masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing karena diyakini begitu maju dan berkembang. Budaya asing tidak selamanya negatif ataupun positif, budaya asing boleh diadopsi dengan catatan memang sesuai dengan Islam. Budaya penghargaan atas waktu dan ketepatan dalam memenuhi janji, selalu dianggap sebagai budaya asing, padahal hal itu adalah bagian dari ajaran Islam.

Warna budaya kerja adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang tercermin antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsive, mandiri, makin lebih baik, dan lain-lain. Dimensi budaya kerja yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, yaitu :

1. Profesionalisme adalah kompeten dibidangnya dan senantiasa mengembangkan diri sehingga menghasilkan kinerja terbaik serta memberikan nilai tambah bagi perusahaan.
2. Kerjasama adalah membangun hubungan yang tulus dan terbuka dengan semua karyawan dan semua pihak yang dilandasi sikap saling percaya dan menghargai untuk mencapai tujuan bersama.
3. Pelayanan Prima adalah memberikan pelayanan yang melebihi harapan pelanggan (internal dan eksternal).
4. Inovasi adalah senantiasa mengembangkan gagasan baru dan penyempurnaan berkelanjutan yang bernilai tambah bagi perusahaan.

5. Keteladanan adalah mulai dari diri sendiri menjadi suri tauladan dalam berperilaku yang mencerminkan nilai-nilai budaya kerja suatu organisasi atau perusahaan.<sup>31</sup>

## **E. Produktivitas Kerja**

### **1. Pengertian Produktivitas Kerja**

*Product* adalah hasil (*output, a thing produced*), *production* adalah kegiatan atau proses memproduksi sesuatu (*the act of producing*), *producer* (produser) adalah orang atau badan yang memproduksi sesuatu, dan *productive* adalah kata sifat yang diberikan pada suatu yang mempunyai kekuatan atau kemampuan untuk memproduksi sesuatu. Produktivitas (*productivity*) mengandung beberapa pengertian, pada level filosofis, manajerial dan teknis operasional.

Produktivitas merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antar input atau output. Maka seseorang pekerja menghasilkan hasil yang tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya naik. Dikarenakan *cost* yang dikeluarkan lebih besar dari pada apa yang dihasilkan. Produktivitas juga diartikan sebagai ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja wali Press, 2013), hlm. 81

<sup>32</sup> Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 100.

Joseph M. Putti berpendapat bahwa produktivitas adalah seberapa baik berbagai sumberdaya (masukan-masukan) itu diolah dan digunakan untuk mencapai suatu tingkat hasil ataupun sasaran yang spesifik.<sup>33</sup> Produktivitas juga diartikan sebagai proses pembagian nilai output produksi terhadap biaya input produksi.<sup>34</sup>

Sedangkan menurut Griffin produktivitas merupakan alat ukur efisiensi ekonomi yang mengikhtisarkan nilai dari output relatif terhadap nilai dari input yang dipakai untuk menciptakannya.<sup>35</sup> Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan yang sama, atau masukan lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama, produktivitas diperbaiki. Sebagai konsekuensinya, produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumber daya dipergunakan dalam masyarakat. Hal ini berarti lebih sedikit masukan diperlukan untuk menghasilkan keluaran. Lebih sedikit pemborosan dan lebih baik konservasi sumber daya.

Sedangkan konsep produktivitas menurut piagam OSLO tahun 1984 adalah.<sup>36</sup>

---

<sup>33</sup> Joseph M. Putti, *Memahami Produktivitas*, (Tangerang: Binarupa Aksara, 2010), hlm. 10.

<sup>34</sup> Fransiscus Xaverius Sadikin, *Tips dan Trik Meningkatkan Efisiensi, Produktivitas Profitabilitas*, (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2005), hlm. 139.

<sup>35</sup> Griffin, *Manajemen Jilid 2*, (Jakarta: Erlangga, 2004), hlm. 213.

<sup>36</sup> Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), hlm. 175.

- a. Produktivitas adalah konsep universal, yang artinya untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk semakin banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber daya.
- b. Produktivitas berdasarkan atas pendekatan multidisiplin yang secara efektif merumuskan tujuan rencana pembangunan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien namun tetap menjaga kualitas.
- c. Produktivitas terpadu menggunakan keterampilan modal, teknologi manajemen, informasi, energy, dan sumber daya lainnya untuk mutu kehidupan yang tepat bagi manusia melalui konsep produktivitas secara menyeluruh.
- d. Produktivitas berbeda di masing-masing negara dengan kondisi, potensi, dan kekurangan serta harapan yang dimiliki oleh negara yang bersangkutan dalam jangka panjang dan pendek, namun masing-masing negara mempunyai kesamaan dalam pelaksanaan pendidikan dan komunikasi.
- e. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu teknologi dan teknik manajemen akan tetapi juga mengandung filosofi dan sikap mendasar pada motivasi yang kuat untuk terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang baik

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif yang artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan. Dimana orang-orang produktif ini dikatakan memiliki produktivitas kerja tinggi.

Produktivitas tidak saja diukur dari kuantitas (jumlah) hasil yang dicapai seseorang tapi juga oleh mutu (kualitas) pekerja yang semakin baik. Makin baik mutu pekerjaannya, maka makin tinggi produktivitas kerjanya. Melihat pendapat-pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Selain itu, faktor tenaga kerja adalah faktor produksi yang di Indonesia pada saat ini merupakan problema nasional maka tingkat pengukuran produktivitas yang sering dipakai adalah produktivitas tenaga kerja.<sup>37</sup>

Dalam hal ini, produktivitas dapat berarti keseimbangan antara semua faktor produksi yang memberikan output yang paling besar bagi usaha yang paling kecil. Sedangkan produktivitas perusahaan merupakan kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa dengan sumber daya atau faktor-faktor produksi yang dimiliki.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pimpinan secara keseluruhan.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Buchari Alma & Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah Menanamkan Nilai dan Praktik Syariah dalam Bisnis Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 176.

<sup>38</sup> Ibriati, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TELKOM INDONESIA, Tbk Cabang Makasar*, Skripsi, (Makassar: Universitas Hasanudin, 2012), hlm. 28.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain sebagai berikut:<sup>39</sup>

a. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

b. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal bersifat baru di dalam cara atau suatu sistem kerja.

c. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

d. Keterampilan

---

<sup>39</sup> Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis...*, hlm. 178-179.



Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktifitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain.

e. Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

f. Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

g. Tingkat penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar upah yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

h. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan di sini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

i. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

j. Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

k. Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

l. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

m. Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas.

### **3. Indikator Produktivitas**

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

a. Kemampuan

Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam kerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan upaya 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.

d. 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 berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. 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 pada dirinya sendiri.

f. 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.<sup>40</sup>

#### **4. Pengukuran Produktivitas Kerja**

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah:

##### **a. Penggunaan waktu**

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi:

- 1) Kecepatan waktu kerja
- 2) Penghematan waktu kerja
- 3) Kedisiplinan
- 4) Tingkat absensi

b. Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai dengan produk yang diinginkan perusahaan.

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong dan efisiensi produksi. Tujuan dari pengukuran produktivitas adalah membandingkan hasil hal-hal berikut:

- 1) Pertambahan produksi dari waktu ke waktu.
- 2) Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu.
- 3) Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu.

---

<sup>40</sup> Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 105-106.

- 4) Jumlah hasil sendiri dengan orang lain.
- 5) Pomponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain.

Alat pengukur produktivitas karyawan perusahaan dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1) *Physical productivity*

*Physical productivity* adalah ukuran produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja.

2) *Value productivity*

*Value productivity* adalah ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, won, dollar diungkapkan oleh J. Ravianto.<sup>41</sup>

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui suatu produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dalam penelitian ini yang menjadi pengukur produktivitas kerja yaitu penggunaan waktu dan hasil kerja atau output. Berdasarkan pendapat diatas maka pengukuran produktivitas kerja dapat dilihat dari dua komponen yaitu:

1) Efisiensi kerja

Efisiensi kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa ketercapaian target, ketepatan waktu, ketepatan masuk kerja.

---

<sup>41</sup> J. Ravianto, *Pengukuran Produktivitas.....*, hlm. 21.

## 2) Produksi

Produksi kerja yang dihasilkan karyawan dapat dilihat dari kualitas, peningkatan setiap bulan dan presentase kesesuaian dengan harapan perusahaan.

### **F. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Shannon dan Lucky<sup>42</sup>, yang bertujuan untuk mengukur pengaruh disiplin, motivasi, dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Jenis penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan hasil bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada metode penelitian yang sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan dengan variabel yang sama yaitu motivasi dan disiplin kerja. Dan untuk perbedaan penelitian Shannon dengan penelitian ini terletak pada obyek penelitiannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Yacob El Mario<sup>43</sup>, yang bertujuan untuk mengukur pengaruh motivasi, upah dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jenis penelitian menggunakan metode

---

<sup>42</sup> Shannon dan Lucky, “*Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*”, Vol. 3 No. 2 (Jurnal EMBA, 2015)

<sup>43</sup> Yacob, “*Pengaruh Motivasi, Upah, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*”, Skripsi (Surabaya : STIESIA Surabaya, 2017)

penelitian kuantitatif dengan hasil bahwa variabel motivasi, upah dan kepemimpinan bernilai positif sehingga ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada metode penelitian yang sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dan untuk perbedaannya terletak pada variabelnya dimana penelitian yang dilakukan Yacob El Mario untuk variabel X2 adalah upah dan X3 adalah kepemimpinan, sedangkan dalam penelitian ini X2 menggunakan variabel disiplin kerja dan X3 menggunakan variabel budaya kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Safitri Indriyani,<sup>44</sup> yang bertujuan untuk mengukur pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture. Jenis penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan hasil bahwa variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada metode penelitian yang sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan dengan variabel yang sama yaitu disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah variabel dan obyek penelitiannya.

---

<sup>44</sup> Safitri Indriyani, “*Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture*”, Skripsi, (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta : Yogyakarta)



Penelitian yang dilakukan oleh M. Antoni Septandi dan Zunaidah,<sup>45</sup> bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dapat dilihat dari nilai signifikansi ( $0,000 < 0,050$ ). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan terletak pada obyek penelitiannya. Persamaan dari penelitian ini, kedua penelitian sama-sama menggunakan variabel budaya kerja dan produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad<sup>46</sup>. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) tingkat disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta, dan (4) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufiek

---

<sup>45</sup> M. Antoni Septandi dan Zunaidah, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan", Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Th. XI No. 2, 2014.

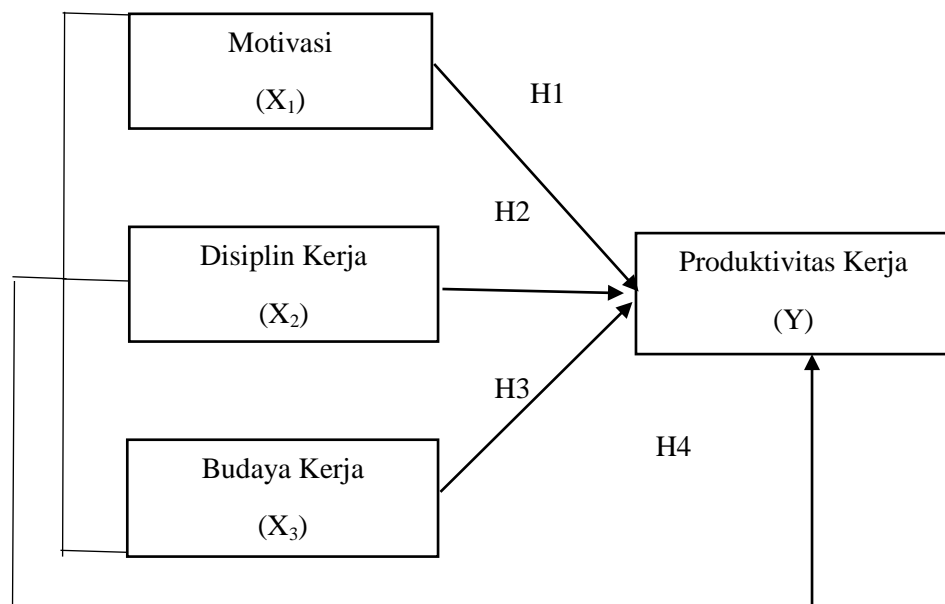
<sup>46</sup> Muhammad Taufiek Rio Sanjaya, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta", Skripsi (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2015)

Rio Sanjaya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan perbedaannya terletak pada penambahan variabel bebas yaitu budaya kerja dan juga pada variabel terikat diganti dengan produktivitas kerja karyawan. Kemudian kesamaan lain pada penelitian ini terletak pada analisis data yang digunakan yaitu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan regresi berganda. Tetapi dalam penelitian ini ada perbedaan yaitu ada penambahan uji normalitas, uji hipotesis (uji F dan uji T), uji asumsi klasik (uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas) dan uji koefisien determinasi.

### G. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang sedang dihadapi. Maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



Keterangan:

1. Variabel *dependen* atau variabel terikat (Y) yakni variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel *independen*. Variabel *dependen* penelitian ini adalah Produktivitas Kerja
2. Variabel *independen* atau variabel bebas (X) yakni variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel *dependen*. Variabel *independen* dalam penelitian ini ada 3 yakni:
  - a. Variabel  $X_1$  = Motivasi
  - b. Variabel  $X_2$  = Disiplin Kerja
  - c. Variabel  $X_3$  = Budaya Kerja

## H. Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka konseptual diatas, maka hipotesisi yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kecap Cemara Food.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kecap Cemara Food.

H3 : Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kecap Cemara Food.

H4 : Motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kecap Cemara Food.