

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Produktivitas secara teori diartikan sebagai perbandingan antara output (barang dan jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi/perusahaan yang memboroskan sumber daya yang dimilikinya. Dan ini berarti bahwa pada akhirnya perusahaan tersebut kehilangan daya asing dan dengan demikian akan mengurangi skala aktivitas usahanya. Produktivitas yang rendah dari banyak organisasi/perusahaan akan menurunkan pertumbuhan industry dan ekonomi suatu bangsa secara menyeluruh (Hasibuan, 2011).

1. Produktivitas

a. Definisi produktivitas

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencari tugas tertentu sesuai, standar, kelengkapan biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan. Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan (hanasyha,2016). Produktivitas pada hakikatnya merupakan sesuatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh

karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya. Pada dasarnya seorang karyawan harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan ketrampilan sesuai kompetensi serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi (Ruauw dkk.,2015).

Menurut Sedarmayanti (2010) produktifitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif oleh karena itu produktifitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan antara satuan waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2010) produktivitas adalah sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) .produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu,bahan,tenaga dan sisem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan ketrampilan enaga kerja.

Berdasarkan urarian diatas dapat disimpulkan bahwa produktifitas kerja adalah kemampuan seorang karyawan bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa dengan sumberdaya yang ada dengan efektif dan efisien.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Sedarmayanti (2010) tinggi rendahnya produktifitas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting, dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan produktifitas kerja karyawan perusahaan harus memperhatikan faktor faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan produktifitas kerja. Faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Sikap mental

a) Sikap mental meliputi motivasi kerja pada umumnya yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, sehingga dengan begitu akan dapat mencapai produktifitas kerja yang tinggi.

b) Disiplin kerja, orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, akan bertanggung jawab terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong tujuan perusahaan. Sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai ujuannya dan produktifias kerjapun akan meningkat.

c) Etika kerja, pada umumnya orang yang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari hari, berupa kerja sama, kehadiran, anusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal.

2) Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

3) Lingkungan perusahaan

Lingkungan perusahaan merupakan tempat dimana keberadaan dari perusahaan tersebut, dimana letaknya dapat dengan mudah dijangkau oleh para pekerja atau letaknya tidak jauh dari para pekerja tinggal sehingga akan memperlancar dan para pekerja akan datang tepat waktu.

4) Jaminan social tenaga kerja (jamsostek)

Jaminan social yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya dimasukan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial mencukupi, maka akan menimbulkan produktivitas kerja yang meningkat.

5) Insentif

Insentif adalah salah satu program perusahaan untuk memberikan motivasi kepada para pekerja agar mereka bekerja lebih keras lagi sehingga produktivitas kerja mereka meningkat. Insentif merupakan salah satu bentuk perusahaan kepada karyawan yang berprestasi dan diberikan upah harian, upah lembur yang diterima karyawan.

6) Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Karna dengan mutu sarana produksi yang baik, seseorang dapat bekerja dengan baik pula dan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

c. Indikator-indikator produktivitas karyawan

Menurut Sutrisno (2014) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1) Kemampuan

Kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai

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

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha yang lebih baik dari hari kemarin. Indikator dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang

dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dari hasil sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk dan menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak kepada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2. Kepuasan kerja

a. Teori keadilan

Keadilan dikatakan ada jika karyawan menganggap bahwa rasio antara masukan dengan perolehan sepadan dengan rasio karyawan lainnya. Ketidakadilan dikatakan ada, jika rasio tersebut tidak sepadan maka rasio antara masukan dengan perolehan seseorang mungkin terlalu besar atau kurang dibanding dengan rasio yang lainnya. Apabila keadilan terjadi, maka karyawan tersebut merasa mendapat kepuasan dan sebaliknya. Apabila terjadi ketidakadilan antara input dan output maka terjadi ketidakadilan (Sondang, 2018)

b. Definisi Kepuasan kerja

Menurut Gibson, *et. al*, (2012) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya, Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan mengenai berbagai aspek dan konteks dari pekerjaannya. Menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan karyawan karena adanya timbal balik yang sesuai dari organisasi atau perusahaan tempat bekerja.

c. Dimensi – Dimensi Kepuasan Kerja.

Menurut Edison (2016) kepuasan kerja ini menunjukkan adanya suatu kesesuaian antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaan. Kepuasan kerja ini juga berlaku bagi individu atau kelompok. Kepuasan kerja memiliki dimensi diantaranya :

1) Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi dan terbuka, merupakan faktor yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri bagi karyawan/anggota.

2) Kompetensi atas perusahaan yang dihadapi

Kompetensi memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja. Sebab pada umumnya, orang yang menyenangi pekerjaan karena ia memiliki keahlian dalam bidang tersebut.

3) Kebijakan manajemen

Kebijakan manajemen, dapat mempengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan. Hal ini lumrah karena setiap kebijakan tidak sepenuhnya akan diterima karyawan meskipun kebijakan itu baik.

4) Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor dominan dimana kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.

5) Penghargaan

Penghargaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi karyawan atau pekerja. Seseorang yang merasa dihargai dalam melaksanakan pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja.

6) Suasana lingkungan

Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan atau anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, tentu dapat berimplikasi pada kepuasan kerja.

d. Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Gibson, *et al*, (2012:102) antara lain:

1) Gaji

Jumlah yang diterima dan keadilan yang dirasakan dari gaji.

2) Pekerjaan

Keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.

3) Kesempatan promosi

Tersedia kesempatan untuk maju

4) Pimpinan

Kemampuan pimpinan untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.

5) Rekan kerja

Keadaan dimana rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat, cakap, dan mendukung.

3. Disiplin Kerja

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan diri setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif (Mangkunegara, 2011).

a. Definisi Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2010) kedisiplinan adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

b. Faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Sutrisno (2016) mengemukakan faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1) Besar kecilnya kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan, perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3) Ada tidaknya pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan yang perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat

melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan sendiri.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Indikator Disiplin Kerja

indikator disiplin kerja menurut Afandi (2018) dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

1. Masuk bekerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
5. Target pekerjaan
6. Membuat laporan kerja harian.

4. Motivasi kerja

a. Teori motivasi kerja

Menurut (Sondang, 2018) Teori motivasi hirarki dikemukakan oleh Abraham Maslow (1943-1970) yang dinamakan “A theory of human motivation”. Teori ini mengikut teori jamak, yakni seorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Dasar teori ini adalah:

1. Manusia adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak.
2. Kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
3. Kebutuhan manusia tersusun dalam satu jenjang. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkat atau hierarki kebutuhan.

b. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow dalam Edison dkk (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan kebutuhan seseorang yang pergerakannya berjenjang, jika kebutuhan yang rendah sudah terpenuhi maka ia akan menginginkan kebutuhan yang lebih tinggi. Menurut Robbins dan Judge (2014) menyatakan motivasi sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya untuk mencapai tujuan tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi pada seorang individu bertindak pada seorang pendorong atas suatu tindakan untuk mencapai tujuan individu tersebut, seperti seorang individu mau bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut Wursanto (2012) dalam saksono (2019) menyatakan bahwa “motivasi merupakan penggerak, alasan, dorongan yang ada didalam diri manusia yang menyebabkan orang lain berbuat sesuatu. Dapat dikatakan pula bahwa

motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu”. Dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan pemimpin untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para karyawannya yang kelak menentukan efektifitas seorang pimpinan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pimpinan dapat memotivasi karyawannya dalam hal pelaksanaan kegiatan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau hasrat keinginan yang tinggi dalam melakukan sesuatu agar tercapai dengan apa yang diharapkan.

Menurut Edi Motivasi karyawan bergantung pada kekuatan motifnya. Motif adalah kebutuhan, keinginan dalam individu dan dapat menentukan perilaku manusia oleh karena itu ,motivasi adalah keadaan batin yang memberi energi pada orang menyalurkan dan menopang tingkah laku manusia.(Maduka dan Okafor,2014). Setiap melakukan pekerjaan karyawan membutuhkan motivasi dalam dirinya yang membangkitkan antusiasme dan kegembiraan dalam bekerja (Syahril 2016).

Motivasi dapat diberikan melalui dorongan baik secara financial maupun nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan terdapa karyawan.Perusahaan yang kurang memberikan motivasi terhadap karyawan dapat menyebabkan kegagalan untuk mencapai tujuan perusahaan dan jika perusahaan memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan maka secara otomatis perusahaan berhasil

mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang kurang memiliki motivasi tersendiri untuk bekerja dan tidak semangat dalam bekerja juga mencerminkan produktifitas karyawan yang menurun. pekerja yang tidak termotivasi kurang produktif, menunjukkan perilaku yang tidak diinginkan seperti ketidakhadiran dan kecerobohan yang menyebabkan rendahnya produktifitas. (Weldeyohannes, 2015).

c. Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator-indikator motivasi menurut Hasibuan, (2011) dari berbagai dimensi atau sub variabel dapat ditarik indikator sesuai dimensinya sebagai berikut:

1) Kebutuhan akan prestasi

Kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.

indikator :

1. Menyukai tantangan dalam pekerjaan

2. Antusias untuk berprestasi kerja

2) Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing.

Yang terdiri dari tiga indikator :

1. Mencari posisi dalam kelompok

2. Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan

3. Penghargaan

B. Hasil penelitian terdahulu

Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan judul penelitian yang saya ajukan dalam penelitian ini, pengaruh kepuasan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Hasil penelitian terdahulu

| No | Penulis & Identitas Jurnal | Variabel yang digunakan | Hasil Penelitian |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Agustini dan Dewi (2019) E-jurnal Manajemen, Vol. 8 No. 1, 2019:7191-7218 | X : Disiplin kerja Y : produktivitas karyawan | Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan |
| 2 | Sudiby dan Nuraeni (2019) Jurnal ilmiah Indonesia Vol.4 No. 12 Desember 2019 | X : kepuasan kerja Y : produktivitas karyawan. | Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. |
| 3 | Muslimin, dkk (2016) Jurnal EMBA Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 187-198 | X : disiplin kerja Y : produktivitas kerja. | Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. |
| 4 | Suryadewi, dkk (2019) E-jurnal manajemen, vol. 9, No. 9, 2020:3383-3402 | X : disiplin kerja X : Motivasi Y : produktivitas kerja | Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. |
| 5 | Sudanang dan Priyanto (2020) Jurnal ilmiah Volume 14 No 1 januari 2020 ;31-36 | X : kepuasan kerja Y : produktivitas karyawan | Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. |
| 6 | Abdurahman Basulamah dan Fadila Wati (2020) jurnal ilmu ekonomi volume 3, no. 1 (2020) : januari | X : motivasi X : disiplin pegawai Y : produktivitas kerja pegawai. | Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. |
| 7 | Kenny dan Satrianto (2019) jurnal ekonomi dan bisnis-Vol.17.No.3 (2019) | X : kepuasan kerja Y : produktivitas kerja | Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. |
| 8 | Laksmiari (2019) jurnal pendidikan ekonomi undiksha volume 11 No. 1 tahun 2019 | X : motivasi kerja Y : produktivitas kerja karyawan. | Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. |

| | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9 | Hendri dan Rismansyah (2016) jurnalmedia wahana ekonomika, vol 13, No.1, April 2016: 1-15 | X : kepuasan kerja Y : produktivitas kerja karyawan. | Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. |
| 10 | Ni Putu Cindiyana Claudiya Santoni dan I Wayan Suana (2018) E-jurnal manajemen unud, vol. 7. No.10,2018:5379-5406 | X : Motivasi X : disiplin Y : produktivitas kerja karyawan. | Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. |
| 11 | Nangoy, dkk (2020) Jurnal EMBA Vol.8, No.1 Januari 2020, Hal. 282-291 | X : motivasi kerja Y : produktivitas pegawai. | Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. |
| 12 | Ismail Usman (2016) eJournal Administrasi Bisnis, 2016, 4 (3): 911-922 ISSN 2355-5408 | X : disiplin kerja Y : produktivitas kerja karyawan. | Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 13 | Milla Sasuwe, dkk (2018) Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2408 – 2417 ISSN 2303-1174 | X : kepuasan kerja Y : produktivitas kerja karyawan. | Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 14 | Efi Jayanti, dkk (2020) Admisi dan Bisnis, Volume 21 Nomor 2 Tahun 2020 | X : <i>Work Motivation</i> , X : <i>Work Discipline</i> Y : <i>Employee Work productivity</i> . | <i>Work motivation and Work Discipline</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Work productivity</i> |
| 15 | Suharno dan Dini, (2018) <i>International Journal of Economics and Business Administration</i> Volume VI, Issue 4, 2018 | X : <i>Work Discipline</i> Y : <i>Employee' Productivity</i> | <i>Work Discipline</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Work productivity</i> |

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan mengenai berbagai aspek dan konteks dari pekerjaannya. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja menghasilkan perasaan positif yang dirasakan karyawan karena adanya timbal balik yang sesuai dari organisasi atau

perusahaan tempat bekerja. Tingginya tingkat penghasilan atau upah yang diterima seseorang akan membuat tenaga kerja semakin produktif karena tenaga kerja tidak kecewa atas usaha yang dilakukan mendapatkan hasil yang sesuai (Sudanang, 2020).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendri (2016), Sudanang dan Priyano (2020), Kenny (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

Menurut Hasibuan (2010) disiplin kerja adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesiapan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2010).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muslimin dkk (2016), Agustini (2019), Chindiyana dkk (2018), Laksmiari (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

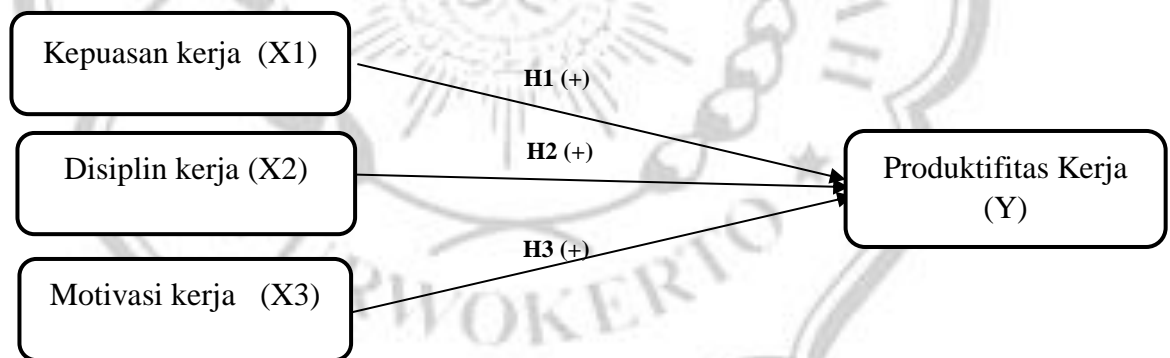
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap karyawan

Menurut Abraham Maslow dalam Edison dkk (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan kebutuhan seseorang yang pergerakannya

berjenjang, jika kebutuhan yang rendah sudah terpenuhi maka ia akan menginginkan kebutuhan yang lebih tinggi. Menurut Robbins dan Judge (2014) menyatakan motivasi sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya untuk mencapai tujuan tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryadewi dkk (2019), Abdurahman (2020), Laksmiari (2019), Nangoy dkk (2020) da Chindiyana dkk (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas, maka kerangka pemikiran teoritik dari hubungan antara variabe penelitian ini adalah sebagai berikut



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan permasalahan yang diajukan dan kerangka pemikiran yang dikembangkan untuk penelitian ini, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

- H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan
- H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

