

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Landasan Teori

1. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) 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. Menurut Widodo, (2015) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu ilmu seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

b. Fungsi MSDM

Menurut Hasibuan, (2014), fungsi MSDM adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan

efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

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

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dapat dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberikan arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan akan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan. Fungsi ini berkaitan dengan bagaimana penentuan kebutuhan sumber daya manusia.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

7. Kompensasi

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

8. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Di suatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan dilain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena mempersatukan kepentingan yang berbeda.

9. Pemeliharaan

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

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

11. Pemberhentian (*separation*)

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

2. Produktivitas Kerja

a. Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan.

Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang” Sinungan, (2014) dalam Saleh (2018).

Menurut Sutrisno (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Sedangkan menurut Busro (2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Sutrisno (2015) mengatakan produktivitas adalah hubungan antara keluaran dengan masukan. Dalam arti keluaran yaitu barang atau jasa, dan masukan yaitu tenaga kerja, uang maupun bahan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja adalah kualitas atau kuantitas kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya antara keluaran dengan masukan. Keluaran seperti barang atau jasa yang diproduksikan, dan masukan berarti tenaga kerja dan pendapatan perusahaan.

b. Indikator Produktivitas Kerja

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Sutrisno, (2009) yang di adopsi dari jurnal penelitian Katarina & Kusmayadi, (2021) yaitu:

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 diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang 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 suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

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

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisien

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. Loyalitas Karyawan

a. Definisi Loyalitas Karyawan

Menurut Wicaksono (2013) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya. Menurut Wan (2012), loyalitas karyawan adalah sebagai lampiran psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan terjadi sebagai akibat dari meningkatnya kepuasan yang berasal dari hasil proses evaluasi internal, dan jika tingkat harapan karyawan yang memenuhi atau melampaui maka kepuasan akan tumbuh. Menurut Rowley (2012) loyalitas adalah sikap berkomitmen, setia dan menjaga hubungan kerja dengan para pekerja dengan lebih baik lagi untuk peningkatan kinerja termasuk peningkatan produktivitas kinerja tim dan individu yang diakibatkan oleh rendahnya ketidakhadiran dan menurunnya angka *turnover*.

Dari beberapa pengertian diatas peneliti menyimpulkan loyalitas adalah kesetiaan karyawan dengan mencurahkan tenaga dan tanggung jawab dan disiplin kerjanya.

b. Indikator Loyalitas Karyawan

Terdapat empat indikator loyalitas karyawan menurut Saydam, (2000) dalam Pitoy, dkk (2020), antara lain:

1. Ketaatan atau Kepatuhan

Ketaatan atau kepatuhan adalah kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku, untuk melaksanakan segala tugas yang yang diberikan oleh atasan yang bertanggung jawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan. Semakin tinggi kepatuhan karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi dari keputusan atau tindakan yang telah diambil oleh karyawan. Semakin tinggi tanggung jawab karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

3. Pengabdian

Pengabdian adalah kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan secara maksimal oleh karyawan dengan tulus kepada perusahaan. Semakin tinggi

4. Kejujuran

Kejujuran adalah kemampuan karyawan untuk mengakui, berbicara atau memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realita dan kebenaran. Semakin tinggi integritas karyawan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

3. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan (Lie, 2021).

Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiryo (2013) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan Disiplin Kerja adalah sebagai sikap mental seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan suatu organisasi dan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan terstulis maupun lisan.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) dalam Octaviani & Pricilia, (2020) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

“Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan”.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

“Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan”

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

“Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain”

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

“Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

4. Kerjasama Tim

a. Definisi Kerja Tim

Dilihat dari asal kata tim (*team*) merupakan terjemahan dari kata inggris, yaitu *together, everyone, dan achieves*, yang artinya bekerja sama maksudnya jika sesuatu pekerja dikerjakan dengan cara bekerjasama maka akan dapat mencapai hasil yang baik. Kerja tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam

menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Menurut Leonard (2013) dalam Anggraeni (2019), kerjasama tim adalah orang yang memecahkan masalah dengan bersama-sama demi mencapai tujuan kelompok.

Menurut Amirullah dalam Anggraeni (2019) kerja sama tim sebagai kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu sama lain. Sedangkan pengertian lain menyatakan kerja sama tim merupakan bagian dari kelompok kerja, tim dibangun untuk kebermanfaatan (simbiosis) pada interaksi antara anggota. Menurut Sinambela, (2016) menyatakan bahwa *teamwork* merupakan akumulasi dari proses dan kinerja dari setiap karyawan yang memiliki sikap sinergis, maka semakin tinggi kekuatan *teamwork* dari karyawan akan meningkatkan kekuatan pada sebuah tim. waktu, dan secara terus-menerus membebani aktivitas kerjanya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah gabungan dari setiap kerja karyawan dalam bersinergi menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kerja Tim

Menurut Robbins dan Judge dalam Anggraeni (2019) terdapat empat faktor kontekstual yang secara signifikan sangat terkait dengan kinerja tim adalah sumber daya yang memadai, kepemimpinan yang efektif iklim kepercayaan, serta evaluasi kinerja dan sistem pemberian imbalan yang mencerminkan kontribusi tim. Berikut penjelasannya:

1) Sumber daya yang memadai.

Tim-tim merupakan bagian dari sistem organisasi yang lebih luas, setiap tim kerja bergantung pada sumber daya dari luar kelompok untuk mempertahankannya. Kelangkaan sumber daya secara langsung dapat menurunkan kemampuan tim untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan mencapai tujuan.

2) Kepemimpinan dan struktur.

Tim tidak dapat berfungsi jika mereka tidak dapat kesepakatan mengenai siapa yang akan melakukan apa dan memastikan semua anggota membagi beban kerja. Kesepakatan mengenai kinerja tertentu dan bagaimana mereka menyesuaikan bersama-sama untuk mengintegrasikan keterampilan individu yang memerlukan kepemimpinan dan struktur, baik dari manajemen atau dari para anggota lain itu sendiri.

3) Iklim kepercayaan.

Para anggota tim yang efektif mempercayai satu sama lain. Mereka juga memperlihatkan kepercayaan kepada para pemimpin mereka. Kepercayaan antara anggota tim memfasilitasi kerja

sama, menurunkan kebutuhan untuk memonitor perilaku satu sama lain, dan mengikat para anggota di sekeliling keyakinan bahwa orang lain dalam tim tidak akan mengambil keuntungan dari mereka.

4) Evaluasi kinerja dan sistem pemberian imbalan.

Evaluasi atas kinerja individu dan insentif dapat mengganggu perkembangan tim yang memiliki kinerja yang tinggi. Dengan demikian, selain mengevaluasi dan memberikan imbalan kepada para karyawan atas kontribusi individual mereka, maka manajemen harus memodifikasi evaluasi tradisional yang berorientasi secara individual.

c. Indikator Kerja Tim

Indikator kerjasama tim menurut Davis (2014) dalam Hidayat, (2019) adalah sebagai berikut :

1. Tujuan yang sama
2. Antusiasme,
3. Peran dan tanggung jawab yang jelas,
4. Komunikasi yang efektif,
5. Resolusi konflik, yaitu kesepakatan dalam menyelesaikan konflik,
6. *Share power* (pembagian kekuasaan),
7. Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut tabel dari penelitian terdahulu tersaji pada tabel 2.1:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
1	Tamba, Anjelika Wulan Pio, R. J. Sambul, S. A. P. Jurnal Administrasi Bisnis ISSN : 2338 - 9605 Vol. 7 No. 1 Tahun 2018	Variabel Independent Disiplin Kerja (X1) Loyalitas Kerja (X2) Variabel Dependent Produktivitas Kerja (Y)	Hasil Pengujian menunjukkan bahwa - Disiplin Kerja dan Karyawan Loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan, - Loyalitas Karyawan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
2	Layla Anggraeni1, Romat Saragih.2 ISSN : 2355-9357 e-Proceeding of Management : Vol.6, No.1 April (2019)	Variabel Independent Kerja Tim (X) Variabel Dependent Produktivitas Kerja(Y)	kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3	Jamaludin Khalid Novan Suwarno Ade Putra Jurnal Human Capital Development, Vol. 6, No.2, Edisi 15, - , 2019	Variabel Independent Kepemimpinan (X1) Kerja Tim (X2) Disiplin Kerja (X3) Variabel Dependent Produktivitas Kerja (Y)	- Kepemimpinan berengaruhi terhadap Produktivitas Kerja - Kerja Tim berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja - Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas

			Kerja
4	Abdul Rachman Saleh Hardi Utomo Among Makarti Vol.11 No.21, Juli (2018)	Variabel Independent Disiplin Kerja(X1) Motivasi Kerja(X2) Etos Kerja(X3) Lingkungan Kerja(X4) Variabel Dependent Produktivitas Kerja(Y)	Pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan
5	Devi Nurya Yuliyanti, Siti Maryam, Ida Aryati Edunomika – Vol. 05, No. 02 (2021)	Variabel Independent Kedisiplinan(X1) Kemampuan(X2) Loyalitas(X3) Variabel Dependent Produktivitas Kerja Variabel Mediasi Motivasi(M)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan, kemampuan dan loyalitas terhadap produktivitas kerja karyawan
6	Nur Wulan Putri Lestari Nurhajati Muhammad Ridwan Basalamah e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN (2020)	Variabel Independent Pelatihan (Training)(X1) Pelayanan Karyawan(X2) Loyalitas Kerja Karyawan(X3) Variabel Dependent Produktivitas Kerja Karyawan(Y)	Pelatihan (<i>training</i>), pelayanan karyawan dan loyalitas kerja karyawan secara bersama-sama dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
7	Mochammad Chusnul Ulum Prosiding SemNas Teknik UMAHA ISSN 2721-2662 (online) (2019)	Variabel Independent Pengalaman(X1) Kerjasama(X2) Disiplin(X3) Variabel Dependent Produktivitas Kerja Karyawan(Y)	pengalaman, variabel kerjasama, serta variabel disiplin berhubungan positif serta signifikan akan produktivitas
8	Nindy Ellese Ekawati, Burhanudin AY, Supawi Pawenang	Variabel Independent Disiplin Kerja(X1) Komunikasi(X2)	- disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan

	Edunomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020)	Teamwork(X3) Variabel Dependent Produktivitas Kerja(Y)	signifikan terhadap produktivitas kerja - komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja - teamwork secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
9	Aidil Syaputra JOM Fekon Vol. 4 No. 1 (Februari) (2017)	Variabel Independent Loyalitas Kerja(X1) Pelatihan Kerja (X2) Variabel Dependent Peningkatan Produktivitas Kerja(Y)	- Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja - Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja
10	Muhammad Musyfiq Salami SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: P - ISSN 2615-3009 Economic, Accounting, Management And Business E-ISSN 2621-3389 Vol. 4, NO.	Variabel Independent Motivasi(X1) Disiplin Kerja(X2) Variabel Dependent Produktivitas Kerja(Y)	Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan

	4, October 2021.		
11	Putera, Dwi Prasetyo jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593 (2019)	Variabel Independent: Pelatihan (X1) Motivasi (X2) Disiplin (X3) Variabel Dependent: Produktivitas Kerja (Y)	Disiplin mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
12	Maharani, Anisa WINTER Journal Vol. 1, No. 1, Agustus 2020 Imwi Student Research Journal Issn: 2723-8709 (2020)	Variabel Independent: Kedisiplinan Kerja (X) Variabel Dependent: Produktivitas Kerja (Y)	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
13	Marko, Luki JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 5 No. 3, (2021)	Variabel Independent: Kompetensi kerja Kepuasan kerja Loyalitas Kerja Variabel Dependent: Produktivitas Kerja	Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.
14	Yuniarti, Catur Utari, Woro Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen 4 (1) (2021)	Variabel Independent: Kerjasama, Motivasi Variabel Dependent: Produktivitas Kerja	Kerjasama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas
15	Yeni Marsih, Utas Swarga JURNAL MANAJEMEN Kompeten Vol. 3 No.2 Desember 2020, 70-84	Variabel Independent: Disiplin Kerja Variabel Dependent: Produktivitas Kerja	Disiplin kerja pengaruh positif terhadap produktivitas kinerja.
16	Lie, (2021). JURNAL	Variabel Independent:	Disiplin kerja berpengaruh

	PARAMETER, Volume 6, No. 2, September 2021 Hal. 41-55 ISSN Cetak : 1979-8865 ISSN Online : 2716-1676.	Disiplin Kerja Variabel Dependent: Produktivitas Kerja	positif terhadap produktivitas kinerja.
17	Anggraeni & Siragih. (2019). e-Proceeding of Management : Vol.6, No.1 April 2019 Page 1163. ISSN : 2355-9357.	Variabel Independent: Kerjasama Tim Variabel Dependent: Produktivitas Kerja	Kerjasama tim berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja.

C. Kerangka Berpikir

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan peran produktivitas karyawan sangat berpengaruh, oleh karena itu upaya peningkatan produktivitas dapat dipengaruhi oleh adanya loyalitas kerja, disiplin kerja dan kerja tim.

1. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Dampak dari loyalitas karyawan dilihat melalui kinerja dan seberapa lama masa jabatan yang diterima (Utomo 2010) seperti dikutip Hasiholan (2016) “Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran

dan perhatian”, Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi meningkatkan produktivitas organisasi. Menurut Hasibuan (2012,) “Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab” (Widodo & Subianto, 2018).

Hal ini dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh loyalitas karyawan terhadap produktivitas, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Yuliyanti (2021), Marko & Luki, (2021), Putri (2020), Syaputra (2017) dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan kebutuhan pokok bagi setiap usaha dalam proses mencapai tujuan. Hal ini seiring dengan semakin pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien dengan peningkatan mutu kerja yang tinggi. Perbaikan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja di perusahaan diharap katingkat kemangkiran kerja, pemborosan biaya, dan pemborosan waktu dapat ditekan seminimal mungkin. Disiplin

adalah suatu keadaan pada diri individu, apabila individu tersebut dapat bertingkah laku sesuai dengan norma dan tingkah laku yang telah ditetapkan, sehingga tanpa adanya hukuman atau perintah, individu mampu bertingkah laku dengan memilih perbuatan yang ditetapkan atau yang semestinya (Lie, 2021).

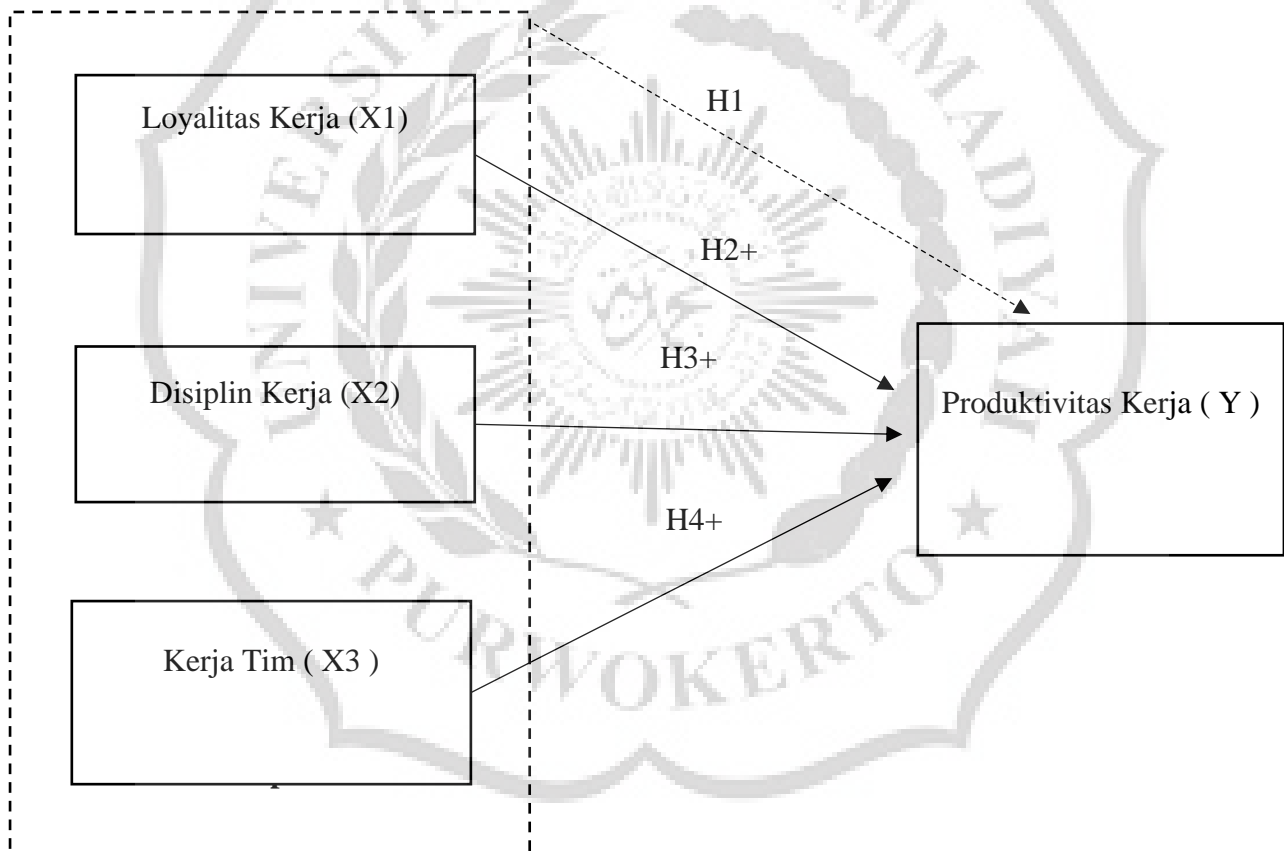
Hal ini dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, diantaranya penelitian yang dilakukan Marsih & Swarga, (2020), Lie, (2021) Tamba (2018), Yuliyanti (2021), dan Ulum (2019) dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

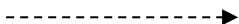

3. Pengaruh Kerja Tim terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sinambela (2016) kerjasama tim penting dalam organisasi, hal ini digambarkan dalam pemikiran oleh dua orang atau lebih dapat lebih baik daripada pemikiran oleh satu orang, anggota tim dapat saling mengenal dan saling percaya, hasil dari sebuah tim dapat lebih baik daripada jumlah bagiannya (anggota individual). Hal ini dapat saling membantu, dan membuat komunikasi dapat lebih baik sehingga perubahan positif pun dapat terjadi. Kerja tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik.

Hal ini dibuktikan oleh Yuniarti, dkk (2021), Anggraeni & Siragih, (2019) Ulum (2019), Ekawati & Pawenang, (2020) dari hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa Kerja Tim berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Gambar 2.1
Kerangka berpikir



Keterangan :  : Hubungan secara parsial
 : Hubungan secara simultan

Berdasarkan landasan teori, penelitian yang relevan dan kerangka berfikir yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Loyalitas kerja, disiplin kerja, dan kerja tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

H2 : Loylitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

H4 : Kerja tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

