

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Disiplin kerja

Kedisiplinan kerja adalah salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berhubungan langsung dengan sikap, perilaku, serta kepatuhan karyawan terhadap aturan, norma, dan prosedur yang berlaku di lingkungan perusahaan. Secara umum, kedisiplinan dapat dipahami sebagai kesediaan dan kesanggupan seseorang untuk menaati peraturan, serta nilai-nilai yang ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis, demi tercapainya tujuan bersama.

Menurut Lasnoto (2019) disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan.

Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuan.

Berdasarkan pendahuluan pada uraian diatas, terdapat beberapa permasalahan dalam penelitian ini, diantaranya adalah: apakah Pengaruh Motivasi

Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Mujur Lestari dan apakah Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Mujur Lestari. Kedisiplinan kerja merupakan salah satu aspek fundamental yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas operasional di sebuah perusahaan, termasuk di PT Mujur Lestari. di PT Mujur Lestari, kedisiplinan kerja bukan hanya sekedar kewajiban, melainkan juga merupakan pondasi utama yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan harmonis.

PT Mujur Lestari sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Berdasarkan data absensi perusahaan, permasalahan yang terdapat pada PT. mujur lestari yaitu terdapat banyak karyawan yang tidak hadir bekerja tanpa keterangan, datang terlambat serta izin dengan keterangan yang tidak jelas. Hal ini menunjukkan kurangnya kesadaran karyawan dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Tingginya tingkat absensi tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap jalannya kegiatan operasional perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan, sehingga terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik guna tercapainya produktivitas karyawan.

2.1.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Rizki dan Suprajang, 2017), maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- a) Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- b) Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
 - Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.
 - Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek

2.1.3 Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018) dinyatakan bahwa macam-macam disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a) Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditunjukkan untuk mendorong karyawan agar disiplin diri dan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan
- b) Disiplin korektif, merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan
- c) Disiplin progresif, merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang

2.1.4 Faktor- Faktor Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno,2019), yaitu sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pemimpin sangatlah berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pemimpin dalam suatu perusahaan masih menjadi penutan para karyawan

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembina disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak adanya aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan utama. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pemimpin saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja jangan harap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa

e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang 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 pimpinannya sendiri. Pimpinan yang

berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

1. Saling menghormati
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu
3. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan

2.1.5 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Heidrajchman dalam Ony (Noviantari, 2017) untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar bisa melaksanakan tindakan disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Pendisiplinan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak karena apabila hal tersebut dilakukan, pegawai akan malu dan tidak menutup kemungkinan pegawai sakit hati yang dapat menimbulkan rasa dendam dan dapat melakukan tindakan balas dendam yang akhirnya merugikan perusahaan.

b. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan didepan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.

c. Keadilan dalam pendisiplinan

Pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindandakan pendisiplinan

2.1.6 Indikator-Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan dalam Pratiwi, ada beberapa indikator yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai dalam suatu organisasi (Pratiwi, 2018) diantaranya:

a. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini

berarti bahwa tujuan atau yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh–sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya

b. Teladan kepemimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik karena dengan pimpinan yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat

c. Balas jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan pada karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud dalam perusahaan

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain

e. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan

f. Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan– peraturan yang berlaku. Berat atau ringan

sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya

g. **Ketegasan**

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya

h. **Hubungan Kemanusiaan**

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertical maupun horizontal. Hubungan vertical disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman

2.1.7 Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2021) Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2022) Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang bertingkah laku dengan cara tertentu, ditentukan oleh kebutuhan yang ingin dipuaskan. Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, dengan adanya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat untuk mencapai hasil maksimal. Motivasi juga dapat menggerakkan dan menuntun karyawan dalam mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Seorang karyawan yang baik pasti akan terus termotivasi dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan seorang karyawan demi untuk pencapaian peningkatan perusahaannya, maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Motivasi kerja merupakan kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja karyawan akan menambah energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya (Septiawan et al.,2020)

Sumarno & Octaviana (2019), mengemukakan Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kenyamanan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan dengan alasan atau usaha tertentu disebut motivasi. Kenyamanan ini bisa muncul baik secara sengaja maupun tidak sadar dapat membuat seseorang atau kelompok tertentu berbuat sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang ideal atau mendapatkan kepuasan dengan kegiatannya.

2.1.8 Jenis-jenis Motivasi

Jenis - jenis motivasi dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2022), yaitu:

a) Motivasi Positif (Insentif positif).

Pimpinan memotivasi anggotanya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang mampu memberikan prestasi. Dengan motivasi positif ini, semangat kerja anggota akan meningkat, karena umumnya manusia senang menerima segala sesuatu yang baik – baik saja

b) Motivasi Negatif (Insentif negatif).

Pimpinan memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang kinerjanya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja anggota akan meningkat dalam waktu singkat, karena ketakutan akan hukuman lainnya

2.1.9 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Herzberg dalam Hasibuan, 2022) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu disebut sebagai berikut :

1. Faktor pendukung atau faktor pemuas (Motivation Factor)

Faktor ini disebut dengan satisfier atau intrinsic motivation yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti :

- a) Prestasi yang diraih (Achievement)
- b) Tanggung jawab (Responsibility)
- c) Kepuasan kerja itu sendiri (The Work It Self)

2. Faktor penghambat atau faktor pemelihara (Maintenance Factor)

Faktor ini disebut dengan dissatisfier atau extrinsic motivation. Faktor ini juga disebut dengan hygiene factor merupakan faktor-faktor yang sifat ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kerjanya, faktor yang berkaitan dengan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan.

Dan juga faktor ini disebut dissatisfier (sumber ketidakpuasan) yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut :

- a) Keamanan dan keselamatan kerja yang tidak terjamin
- B) Kondisi kerja yang tidak kondusif
- c) Hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan yang tidak terjalin dengan baik

2.1.10 Indikator-indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2022) ada 5 indikator motivasi yaitu: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri. Upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu:

- a. Kebutuhan fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

c. Kebutuhan sosial

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai

d. Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuan Meningkatkan Motivasi Kerja

2.1.11 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi

Menurut (Hamali,2018) prinsip-prinsip dalam memotivasi karyawan, yaitu:

a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

b. Prinsip Komunikasi

Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pimpinan mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pimpinan yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan un-tuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.12 Produktivitas Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017) Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai 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 (Hanaysha, 2016). 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. Produktivitas karyawan juga sangat ditentukan oleh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi. Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan-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.

Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah rendahnya tingkat kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini tercermin dalam berbagai hal, seperti karyawan yang tidak taat terhadap jam kerja serta karyawan yang tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.13 Faktor-Faktor Memengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tapi juga harus didukung factor-faktor lainnya. Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas menurut Siagian dalam Sembiring (Sembiring, 2016) adalah :

- a. Pendidikan
- b. Pelatihan
- c. Perjanjian kerja
- d. Penilaian prestasi kerja
- e. Sistem imbalan
- f. Motivasi, dan
- g. Kepuasan kerja

Dan masih dalam (Sembiring, 2016), untuk mendukung pendapat siagian, Wana Nusa mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu :

- a. Pendidikan
- b. Ketrampilan
- c. Disiplin
- d. Motivasi
- e. Sikap dan etika kerja
- f. Gizi dan kesehatan
- g. Tingkat penghasilan
- h. Jaminan lingkungan dan iklim kerja
- i. Hubungan industrial
- j. Teknologi
- k. Sarana produksi
- l. Manajemen dan kesempatan berprestasi.

2.1.14 Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (dalam Panjaitan, 2018), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

a) 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

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

c) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

d) Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

e) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

f) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kajian atau penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan berkaitan dengan topik atau masalah yang sedang diteliti saat ini. Penelitian ini biasanya digunakan sebagai dasar atau referensi untuk memahami konteks, menemukan celah penelitian, serta membandingkan hasil-hasil yang diperoleh.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Wiwinw,ariesv eronic, Amy anggraini (2020)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT.Awfa smart media Palembang	disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan variabel terikatnya yaitu produktivitas karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara variable disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Dengan persentase sumbangan pengaruh variable disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT Awfa Smart Media Palembang sebesar 0,272 atau 27,2%.
2	Triewa, alean.kistiani, hariharipoer (2023)	Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di	disiplin kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja(X3) dengan variabel	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, variable

		waroeng spesial sambal heritage boyolali	terikatnya yaitu produktivitas karyawan (Y)	kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan variable disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3	Siti Putri Nur Syiva, Rizka Ayu Lestari, Eka Bagus Rahmad Lil'alamin, Riyan Sisiawan Putra (2023)	Pengaruh disiplin kerja,motivasi kerja,etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (literature review)	Disiplin Kerja(X1), Motivasi Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4), Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

4	Almahera hasibuan, Diamond Sembiring, Yulia (2022)	Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan di PT.PCI elektronik internasional	disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan kompetensi (X3), produktivitas karyawan (Y).	Hasil penelitian yang diperoleh terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan produktivitas kerja Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
5	Angel Nainggolan, Paul Eduard Sudjiman (2022)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan THE PLAZA RESIDENCES	Motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan produktivitas kerja (Y)	Purnama (2017), Sunarsi (2018) dan Sukardi (2021) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara

				signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
6	Katarina, Firmansyah Kusumayadi (2021)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan pada CV.Makmur jaya abadi (MJA) kota bima	Motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), terhadap produktivitas kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Makmur Jaya Abadi Kota Bima
7	Shannon Cecilia Y.Assagaf, lucky O.H.Dotulong (2015)	Pengaruh disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado	Disiplin (X1), motivasi (X2), semangat kerja (X3) dan produktivitas kerja (Y)	Hasil penelitian secara simultan disiplin, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi dan semangat kerja

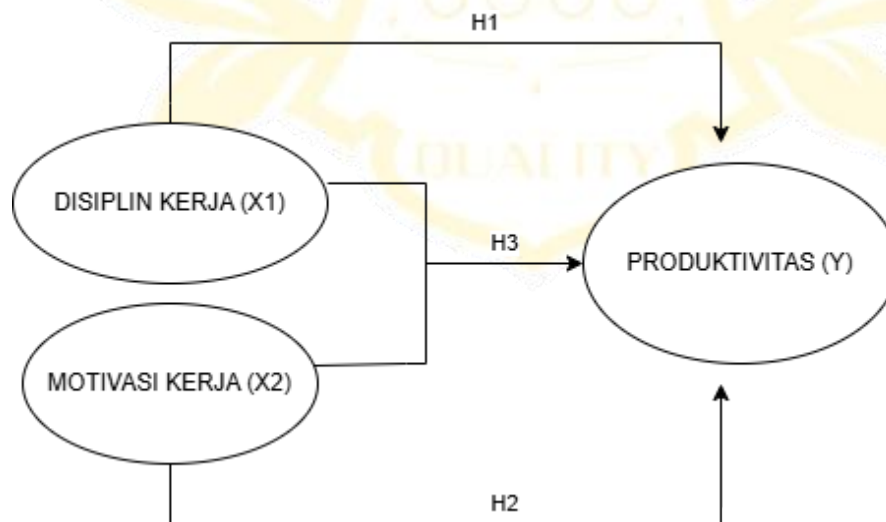
				berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sebaiknya pimpinan dispenda memperhatikan dan meningkatkan lagi motivasi dan semangat kerja, untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai
8	R.Maisaroh, I N.Suarmanaya sa (2022)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Puspa	disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan produktivitas karyawan (Y)	Hasilnya menegaskan bahwa (1) kerja dan motivasi kerja memiliki dampak yang luas terhadap produktivitas karyawan.(2) disiplin kerja berpengaruh luar biasa dan masif terhadap produktivitas kerja karyawan, dan(3) motivasi kerja berpengaruh luar biasa dan besar terhadap

				produktivitas kerja karyawan
9	Alya Azzura Irfan,Pontjo Bambang Mahargiono (2023)	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variable Intervening	Disiplin kerja (X1)dan lingkungan kerja (X2), Motivasi (X3), Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

10	Ni kadek ira agustini,A.A sagung Kartika dewi (2019)	Pengaruh kompensasi,disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan	Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3) dan Produktivitas Karyawan (Y)	Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa masing masing variable kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di single Fin Restaurant & Bar Bali.
----	------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber : Penulis 2026

2.3 Kerangka Berpikir



Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menjelaskan bahwa produktivitas karyawan (Y) dipengaruhi oleh disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2). Disiplin

kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi aturan serta standar kerja yang ditetapkan perusahaan, yang diukur melalui frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan terhadap peraturan kerja, dan etika kerja. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan keteraturan dan tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien. Selain itu, motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan kesungguhan, yang diukur melalui balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, serta pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk meningkatkan semangat kerja, berusaha mencapai hasil kerja yang lebih baik, serta mengembangkan kemampuan diri. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang baik, karyawan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja yang tercermin dari kemampuan kerja, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, dan mutu hasil kerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

2.4 Defenisi operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran variabel penelitian ke dalam bentuk yang lebih konkret dan terukur melalui indikator-indikator tertentu serta skala pengukuran yang jelas, sehingga variabel yang bersifat abstrak dapat diubah menjadi data yang dapat dianalisis secara kuantitatif. Tujuan dari definisi operasional adalah untuk memberikan batasan yang jelas terhadap setiap variabel, menghindari perbedaan penafsiran, memastikan konsistensi dan objektivitas dalam proses pengukuran, serta memudahkan peneliti dalam mengumpulkan dan menganalisis data secara empiris sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Tabel 2. 2 Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar Menurut Lasnoto (2019)	1.Tujuan dan Kemampuan 2.Teladan kepemimpinan 3.Balas jasa 4.Keadilan 5.Pengawasan melekat 6.Sanksi hokum 7.Ketegasan 8.Hubungan Kemanusiaan	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang bertindak laku dengan cara tertentu, ditentukan oleh kebutuhan yang ingin dipuaskan, menurut Handoko (2022)	1.Kebutuhan fisik 2.Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3.Kebutuhan sosial 4.Kebutuhan akan penghargaan	Likert
Produktivitas Karyawan (Y)	Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan	1.Kemampuan 2.Meningkatkan hasil yang dicapai 3.Semangat kerja	Likert

	kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Hanaysha, 2016).	4.Pengembangan diri 5.Mutu 6.Efisiensi	
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------	--

Sumber: Penulis 2026

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah pernyataan atau dugaan sementara yang diajukan oleh peneliti mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian. Hipotesis ini dibuat berdasarkan teori atau observasi awal dan bertujuan untuk menguji kebenarannya melalui pengumpulan dan analisis data secara sistematis. Menurut Sugiyono (2017) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang disampaikan secara jelas dan spesifik untuk diuji kebenarannya.

H1:Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Mujur Lestari.

H2:Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Pada PT Mujur Lestari.

H3:Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Mujur Lestari.