

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016), manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) yakni merencanakan karyawan secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) yakni menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan yang dipersiapkan.

3) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) yakni kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya yang telah ditetapkan.

4) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) yakni kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) yakni proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi guna mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan (*development*) yakni proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) yakni pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*intergration*) yakni kegiatan guna mempersatukan kepentingan instansi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi menguntungkan.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) yakni kegiatan guna memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka mau bekerja sama sampai

pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan pegawainya.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan (*disciplin*) yakni keinginan dan kesadaran guna mentaati peraturan-peraturan yang berlaku dan norma-norma sosial.

11) Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja (*separation*) yakni putusnya hubungan kerja seseorang dari karyawanannya. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Menurut Afandi (2018), disiplin kerja yakni suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat karyawan dan diketahui oleh Dinas Karyawan seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Disiplin adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Hartatik, 2014 dalam Irwanto, dkk: 2015).

Menurut Sinungan (2005) dalam Ismilanto dkk, (2014) disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketentuan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu. Sedangkan menurut Hasibunan (2001) dalam Irwanto, dkk (2015) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya.

b. Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2014) dalam Aprilianti & Touana (2016). setiap pegawai perlu menerapkan disiplin kerja, karena disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan yang membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja fungsi disiplin kerja yaitu:

1. Menata kehidupan bersama disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat, dengan begitu hubungan yang terjalin antara individu satu dengan yang lainnya menjadi lebih baik.
2. Membangun kepribadian disiplin juga dapat membangun kepribadian seseorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang.
3. Melatih kepribadian disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.
4. Hukuman disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi.

5. Menciptakan lingkungan kondusif fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada

c. Faktor yang Mempengaruhi

Menurut Hartatik (2014) dalam Aprilianti & Touana (2016), pada dasarnya ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian adalah sistem nilai yang dianut yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku, terdapat tiga sikap mental dalam perilaku yaitu:

- a. Disiplin karena kepatuhan. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang.
- b. Disiplin karena identifikasi. Disiplin ini didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman dan penghargaan terhadap pimpinan.
- c. Disiplin karena internalisasi. Disiplin kerja dalam tingkatan ini terjadi karena karyawan mempunyai nilai disiplin diri yang tinggi.

2. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus menerus. Agar proses pembelajaran berjalan efektif pemimpin yang merupakan agen pengubah perilaku memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka

d. Indikator Disiplin Kerja

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Maslow dalam Sunyoto (2013), motivasi yakni bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan dari organisasi. Menurut Hasibuan (2001) dalam Dunie (2018) motivasi adalah bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras agar mereka memberi kemampuan atau ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Gorda (2004) dalam Afifah & Al Musadieg (2017) motivasi merupakan serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pimpinan perusahaan yang ditujukan kepada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak pada peningkatan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2008:132) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya uangnya untuk mencapai tujuan. Menurut Zakiyudin (2016) teori motivasi dapat di klasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Teori Hierarki

Kebutuhan Manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman seseorang. Hierarki kebutuhan menurut Maslow yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*) makan, minum, rumah dan istirahat.

- b. Kebutuhan Keamanan dan Rasa Aman (*safety and security needs*) perlindungan dan stabilitas.
 - c. Kebutuhan Sosial (*social needs*) cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan terima dalam kelompok, kekeluargaan dan asosiasi.
 - d. Kebutuhan Harga Diri (*esteem needs*) status atau kedudukan, kepercayaan diri, pengakuan, reputasi, apresiasi, kehormatan diri, penghargaan.
 - e. Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Pemenuhan Diri (*self actualization needs*) penggunaan potensi diri, pertumbuhan, pengembangan diri.
2. Teori Motivasi Pemeliharaan

Menurut teori ini umumnya para karyawan baru cenderung memutuskan perhatiannya pada pemuasan tingkat kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Setelah hal itu terpuaskan mereka akan berusaha untuk memenuhi tingkatan-tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi. Herzberg menemukan dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yaitu:

- a. Faktor-faktor penyebab kebutuhan kerja mempunyai pengaruh pendorong bagi prestasi dan semangat kerja.
- b. Faktor-faktor penyebab ketidak puasan kerja mempunyai pengaruh negatif bagi prestasi dan semangat kerja.
- c. Faktor yang Mempengaruhi

Faktor-faktor motivasi kerja menurut Gomes (2003:180) antara lain:

- 1. Faktor-faktor yang sifatnya individual yaitu:
 - a. Kebutuhan-kebutuhan,
 - b. Tujuan-Tujuan,

- c. Sikap,
 - d. Kemampuan
2. Faktor-faktor yang berasal dari organisasi
 - a. Pembayaran atau gaji,
 - b. Keamanan pekerjaan,
 - c. Sesama pekerja,
 - d. Pengawasan,
 - e. Pujian,
 - f. Pekerjaan itu sendiri

b) Prinsip-prinsip Motivasi

Pelaksanaan motivasi memerlukan penerapan prinsip-prinsip motivasi kerja dalam membagi prinsip-prinsip tersebut, yaitu sebagai berikut Mangkunegara (2005):

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya motivasi kerja, pegawai perlu memberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan

2. Prinsip Komunikasi

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

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pimpinan mengakui pegawai mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan, dengan pengakuan tersebut, pegawai akan mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pengendalian Wewenang

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

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pimpinan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

Pelaksanaan prinsip-prinsip motivasi ini adalah upaya untuk membantu menggerakkan pegawai supaya dapat menjalankan organisasi dengan menggunakan tenaga pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada saat pelaksanaan motivasi diperlukan prinsip-prinsip motivasi sebagai panduan agar dalam pelaksanaannya diperoleh hasil yang optimal.

c) Indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2008:157) motivasi kerja dipengaruhi oleh indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, ditinjau dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dikelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.

4. Kebutuhan Penghargaan, ditinjau dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawainya dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, ditinjau dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, di mana pegawai tersebut mengarahkan kemampuan, kecekapan, ketrampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan

4. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Edison (2018), kompetensi yakni kemampuan individu guna melaksanakan suatu karyawanan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten adalah suatu keharusan bagi suatu perusahaan. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini dapat menjamin keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikut adalah pengertian kompetensi menurut beberapa ahli: Spencer dalam Moehariono (2014:5) mengemukakan bahwa kompetensi adalah, “Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja”.

Menurut Boyatzis dalam Donni Juni Priansa (2014:253) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan, “Kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi

sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.” Menurut Wibowo (2012) kompetensi merupakan, “Kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan.

Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional. Menurut UU No.13 Tahun 2003 kompetensi adalah “Kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.” Berdasarkan beberapa definisi para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa, kompetensi adalah kemampuan kerja individu yang menjadi karakteristik mendasar dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

b. Manfaat Kompetensi

Menurut pendapat Rylatt dan Lohan (1995:120) yang dikutip oleh Moehersono (2012:54) kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada karyawan dan organisasi yakni sebagai berikut:

1. Karyawan
 - a. Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui, dan potensi pengembangan karir.
 - b. Adanya kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan melalui akses sertifikasi nasional berbasis standar yang ada.
 - c. Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier

- d. Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
 - e. Pilihan perubahan karir yang lebih jelas untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan baru. Kompetensi baru yang dibutuhkan mungkin hanya berbeda 10% dari yang telah dimiliki.
 - f. Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.
 - g. Meningkatnya ketrampilan dan '*marketability*' sebagai karyawan.
2. Organisasi
- a. Pemetaan yang akurat mengenai kompetensi angkatan kerja yang ada yang dibutuhkan.
 - b. Meningkatnya efektifitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar.
 - c. Pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus.
 - d. Akses pada pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industri dan identifikasi penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui.
 - e. Pengambil keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.
 - f. Penilaian pada pembelajaran sebelumnya dan penilaian hasil pendidikan dan pelatihan akan lebih reliable dan konsisten.

- g. Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan.
 - h. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan
- c. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dalam Moeheriono (2014:14) kompetensi dasar seorang individu terdiri atas 5 hal, yaitu :

1. Watak (traits), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakagorang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu.
2. Motif (motive), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan.
3. Konsep Diri (self-concept), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai tersebut dapat diukur melalui tes untuk mengetahui nilai yang dimiliki.
4. Pengetahuan (knowledge), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu atau pada arena tertentu.
5. Keterampilan atau keahlian (skill), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental

d. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi

Kompetensi dipengaruhi oleh beberapa faktor, Michael Zwell (2000) dalam Wibowo (2012) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, yaitu:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan seseorang terhadap dirinya dan orang lain akan sangat mempengaruhi perilakunya sehari-hari. Apabila orang tersebut memiliki pikiran yang positif tentang dirinya maupun orang lain maka akan menjadi seseorang yang memiliki ciri orang yang berpikir kedepan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individu.

3. Pengalaman

Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup hanya dengan pengalaman.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya untuk berubah, tetapi kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah kapan saja apabila ia berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut untuk membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai semuanya cenderung membatasi inisiatif dari seorang pegawai.

6. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. (Michael Zwell, 2000 dalam Wibowo, 2012)

5. Produktivitas karyawan

a. Pengertian produktivitas karyawan

Menurut Sutrisno (2015), Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (karyawan, bahan, uang). Produktivitas yakni ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan karyawan sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Sukaria (2012), produktivitas merupakan serangkaian kegiatan yang membentuk siklus yang terdiri dari empat fase kegiatan, yaitu fase pengukuran, fase evaluasi, fase perencanaan, dan fase perbaikan. Pengukuran produktivitas (measurement) terdiri dari kegiatan pengumpulan dan pengolahan data dan informasi tentang variabel-variabel yang diklasifikasikan sebagai input dan output yang dihasilkan dari input tersebut. Berdasarkan data dan informasi input dan Output yang telah dikumpulkan lalu dihitung tingkat atau ukuran produktivitas yang dicapai oleh perusahaan dalam periode berjalan. Tingkat kinerja ini lalu dievaluasi dengan cara membandingkan tingkat produktivitas yang dicapai terhadap target atau tingkat produktivitas yang direncanakan (fase kedua). Fase evaluasi penting untuk mengidentifikasi masalah yang menyebabkan target tidak tercapai. Produktivitas

adalah merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan output keluaran dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut input masukan (Asnawi, 2016).

b. Faktor yang Mempengaruhi

Menurut Sutrisno (2015) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan. Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan. Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan. Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap karyawan, sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja

c. Indikator Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut (Sutrisno, 2014 dalam Muayyad, Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol . 9 No. 1 Tahun 2016):

1. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal 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 satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan 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 terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. 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

Dari berbagai pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

6. Keterkaitan Antara Variabel Penelitian

- a. Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas karyawan

Disiplin Kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Disiplin kerja yang rendah akan membuat pegawai kurang tepat waktu dalam melakukan karyawanan. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi produktivitas karyawan.

Penelitian Saleh & Utomo (2018) menghasilkan adanya pengaruh positif namun tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Inko Java. Sejalan dengan itu penelitian Asyiah & Martono (2016) dengan hasil terdapat Pengaruh

positif dan signifikan Disiplin Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan CV. Lut Putra Solder, maka dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan yakni:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif pada produktivitas karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta

b. Hubungan motivasi dengan produktivitas karyawan

Motivasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi yang rendah akan membuat pegawai kurang semangat dalam bekerja, sehingga produktivinya menjadi menurun. Motivasi dapat diartikan salah satu komponen yang penting dalam meraih kesuksesan suatu proses karyawanan.

Penelitian Octavia Wulandari (2016) dengan hasil motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh positif pada produktivitas karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta

c. Hubungan kompetensi dengan produktivitas karyawan

Kompetensi sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan adanya kompetensi seperti pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, guna dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Guna mencapai tujuan organisasi diperlukan kompetensi bagi pegawai.

H3: Kompetensi berpengaruh positif pada produktivitas karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta

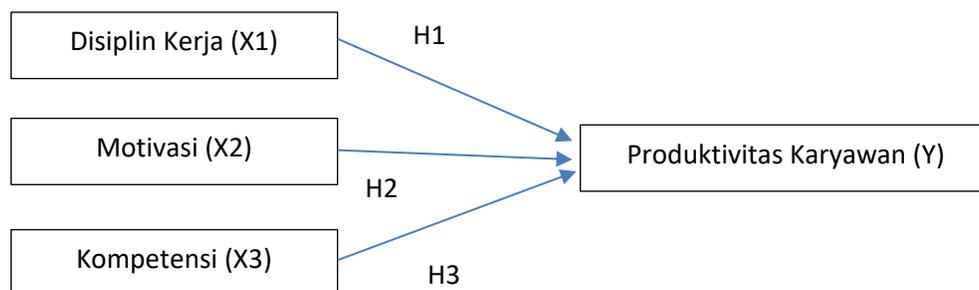
B. Perumusan Hipotesis

- a. H₁: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta.
- b. H₂: Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta.
- c. H₃: Kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta.

C. Kerangka Penelitian

Menurut Wiyono (2011) kerangka pikir yakni jaringan asosiasi yang disusun, dijelaskan dan dielaborasi secara logis antar variabel yang dianggap relevan pada situasi masalah dan diidentifikasi melalui proses seperti wawancara, pengamatan, dan survei literatur.

Guna menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini Disiplin Kerja (X₁), Motivasi (X₂), dan Kompetensi (X₃) terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan (Y) ditunjukkan dengan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

D. Penelitian Sebelumnya

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti mempelajari dan menganalisis berbagai hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya terkait variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah penelitian sebelumnya yang menjadi referensi peneliti.

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya

Peneliti	Judul	Hasil
Saleh & Hardi Utomo (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang	Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Inko Java.
Asyiah & S.Martono (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja	Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan CV. Lut Putra Solder
Oh & Eci Novita (2016)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang	Pengujian secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas yang ada di PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang.
Purwanto, Octavia Wulandari (2016)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Motivasi Mempunyai Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
Oh & Eci Novita (2016)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang	Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas yang ada di PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang.
Pantow, Victor P.K Lengkong, Marinda H.C. Pandowo (2019)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Dimembe Nyiur Agripro Indonesia	Kompetensi Memiliki Nilai Positif Dan Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dimembe Nyiur Agripro.