

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Produktivitas kerja**

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara jumlah yang dihasilkan dalam setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung (Afandi, 2018). Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan selalu 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.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja:

##### **a. Stres kerja**

Anoraga (2014) menyatakan karyawan yang mengalami stres kerja pada tingkat tertentu dalam suatu organisasi, maka produktivitasnya akan semakin menurun. Stres kerja tidak dapat dihindari tetapi dapat dikendalikan dengan mengenali gejala dari stres kerja itu sendiri dan berupaya untuk melakukan hal-hal yang dapat meminimalisir dampak buruk dari stres yang berlebihan dengan selalu membangun pikiran yang positif, produktivitas kerja yang dihasilkan dapat mencapai hasil yang maksimal dengan lebih memperhatikan gejala stres yang timbul untuk kemudian agar stres yang dirasakan dapat dihilangkan, serta beban kerja dan cakupan waktu pelaksanaan kegiatan perlu diperhatikan.

##### **b. Disiplin kerja**

Sutrisno (2017) menyatakan individu yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih produktif dari pada individu yang memiliki kedisiplinan rendah. Perusahaan sebaiknya memperhatikan disiplin kerja karyawan karena variabel

yang dominan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika karyawan sering mendapatkan keringanan dari kesalahan yang dilakukan, hal ini akan menyebabkan tingkat kedisiplinan karyawan menurun dikarenakan tidak adanya rasa takut yang dimiliki. Untuk itu perlu diberlakukan peraturan yang ketat dan tertulis sehingga dapat dipertanggung jawabkan.

c. Kepuasan kerja

Anoraga (2014) menyatakan kepuasan kerja salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena semakin tinggi tingkat kepuasan kerja akan mendapat keuntungan tersendiri bagi perusahaan. Perusahaan dapat mempertahankan kebijakan-kebijakan yang dapat memfasilitasi karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja sehingga produktivitas kerja karyawan dapat tercapai.

Menurut Afandi (2018) indikator produktivitas kerja yaitu:

a. Kuantitas kerja

Suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kualitas kerja

Suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Menurut penjelasan para ahli di atas menyatakan bahwa stres kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas kerja.

## **B. Stres kerja**

Menurut Afandi (2018) stres kerja adalah suatu tanggapan penyelesaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Indikator stres kerja menurut Afandi (2018):

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja dan tata kerja letak fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan organisasi, memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, kecemasan, dan ketakutan.

## **C. Disiplin kerja**

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati berbagai peraturan yang ada di perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi ataupun hukuman jika melakukan pelanggaran, dengan demikian pegawai akan bertanggung jawab atas pekerjaannya

serta mampu berkontribusi secara lebih optimal bagi perusahaan, baik dari kualitas maupun kuantitas (Priansyah, 2019).

Menurut Priansyah (2019), indikator disiplin kerja yaitu:

1. Terlambat masuk kantor

Pegawai yang sering terlambat masuk kantor namun tanpa alasan yang jelas, merupakan salah satu bentuk disiplin kerja yang rendah

2. Ketidakhadiran pegawai

Ketidakhadiran pegawai tanpa alasan yang jelas merupakan salah satu bentuk rendahnya kedisiplinan pegawai.

3. Malas

Pegawai yang malas adalah pegawai yang bekerja lambat, berleha-leha dan semaunya sendiri.

4. Kelalaian

Tidak mampu menyelesaikan tugas sebagai mana mestinya merupakan pegawai yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik.

5. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan kerja yang tinggi

Kecerobohan dan kecelakaan kerja yang tinggi merupakan salah satu gambaran bahwa ada ketidakdisiplinan yang terjadi.

#### **D. Kepuasan kerja**

Menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018):

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

d. Pengawas

Seseorang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat melaksanakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

## **E. Perumusan Hipotesis**

### **1. Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas.**

Apabila banyak diantara karyawan di perusahaan yang mogok kerja, sering mangkir, tidak masuk kerja, situasi kantor lesu, sering ada konflik dengan pimpinan atau antar karyawan, maka itulah pertanda ada sesuatu yang tidak beres dalam perusahaan. Kemungkinan besar mereka terlalu stres dalam bekerja (Anoraga, 2014).

Hal ini berarti stres kerja yang dialami karyawan tidak seimbang antara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan. Oleh karena itu, penanganan stres kerja harus dilakukan dengan baik dan pimpinan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut, karena akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan Rahayaan (2019) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas. Pegawai mengalami stres dalam kategori rendah dan menghasilkan produktivitas kerja dengan kategori tinggi. Hal tersebut dikarenakan pegawai mampu melakukan pengendalian diri terhadap stres kerja yang dialami, memiliki motivasi kerja dan loyalitas tinggi serta membiasakan diri bekerja dengan tuntutan pekerjaan yang demikian.

H<sub>1</sub>: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Anindya Mitra Internasional (AMI) Yogyakarta.

### **2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas.**

Disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan

dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin (Sutrisno, 2017).

Hasil penelitian Ananta (2016) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas. Semakin disiplin karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya maka semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan.

H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta.

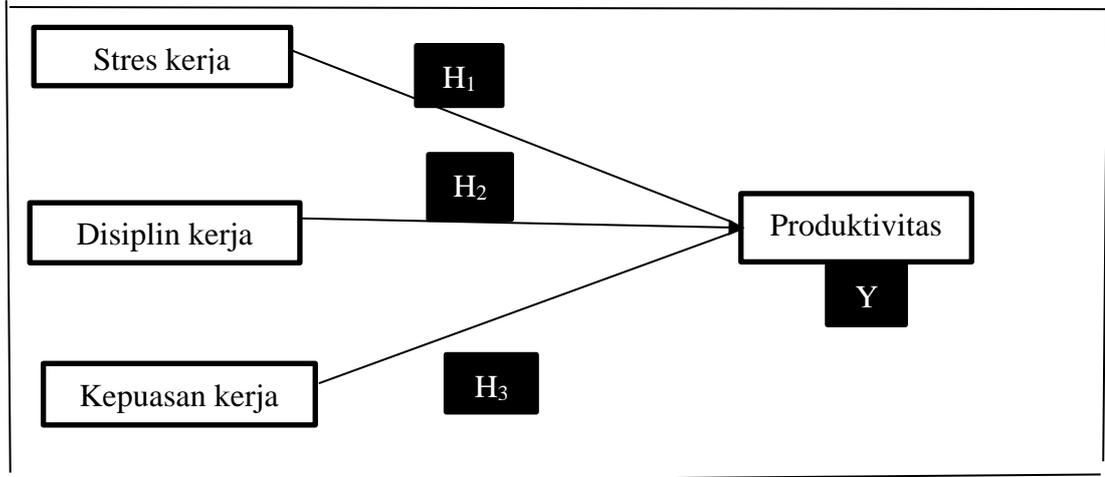
### 3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas

Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi, kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Oleh karena itu bagi seorang karyawan bekerja merasa puas dengan apa yang telah dikerjakan dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan, biasanya kepuasan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Sutrisno, 2017).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Said (2017), menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas. Pengaruh tersebut diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, dengan adanya kepuasan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Anindya Mitra Internasioanal (AMI) Yogyakarta.

Dalam penelitian ini, peneliti membuat kerangka penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas.



**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**