

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

a. **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan, (2020) mengungkapkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu atau metode yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif, sehingga dapat digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Hidayat & Anwar, (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah merupakan unsur dari MSDM yang dimana tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Menurut Sihotang, (2021) Manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapaainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

merupakan proses strategis yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut, Amelia et al., (2022) meliputi :

- 1) Perencanaan, adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
- 2) Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.
- 3) Pengarahan, adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- 4) Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
- 5) Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 6) Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

- 7) Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
- 8) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 9) Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik di lakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- 10) Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial.
- 11) Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

### 2.1.2 Teori *Human Capital* (*Capital Human Theory*)

Teori *Human Capital* yang dikemukakan oleh Gary S. Becker menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi yang dapat ditingkatkan nilainya melalui investasi seperti pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja (Kucharcikova et al., 2024). Dalam perspektif ini, karyawan tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi sebagai modal yang memiliki nilai ekonomi dan dapat dikembangkan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi (Oltulular, 2025). Salah satu bentuk utama investasi dalam *human capital* adalah pelatihan, yang berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan karyawan. Melalui pelatihan, karyawan dapat mengembangkan kompetensi kerja, meningkatkan kepercayaan diri, serta menghasilkan kinerja yang lebih optimal, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas (Kucharcikova et al., 2024).

Motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam teori *human capital*. Motivasi berfungsi sebagai pendorong yang membuat karyawan mampu memanfaatkan potensi dan kemampuan yang dimiliki secara maksimal. Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi tidak akan memberikan hasil optimal tanpa adanya motivasi yang kuat. Motivasi kerja diperlukan untuk meningkatkan semangat, komitmen, serta arah perilaku karyawan agar sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi yang baik, hasil dari investasi pelatihan dapat dimanfaatkan secara lebih efektif sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

Di sisi lain, disiplin kerja merupakan aspek penting yang mendukung

optimalisasi *human capital* dalam organisasi. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta konsistensi dalam menjalankan tugas. Dalam perspektif *human capital*, disiplin berperan sebagai mekanisme pengendalian yang memastikan bahwa kemampuan dan motivasi yang dimiliki karyawan dapat digunakan secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang disiplin akan menciptakan kondisi yang tertib dan kondusif, sehingga mendukung peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.

Dengan demikian, berdasarkan *Human Capital Theory*, pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang saling berkaitan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan sebagai bentuk investasi meningkatkan kemampuan karyawan, motivasi kerja mendorong pemanfaatan kemampuan tersebut secara optimal, dan disiplin kerja memastikan bahwa seluruh potensi tersebut digunakan secara konsisten sesuai dengan tujuan organisasi. Kombinasi ketiga faktor ini pada akhirnya akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan dalam organisasi.

### **2.1.3 Produktivitas Karyawan**

#### **a. Pengertian Produktivitas Karyawan**

Menurut Syahdina et al. (2024) produktivitas karyawan merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan output kerja yang optimal melalui pemanfaatan kemampuan, semangat kerja, serta pengembangan diri yang dimiliki, sehingga mampu menghasilkan pekerjaan dengan mutu yang baik dan efisiensi yang tinggi. Produktivitas tidak hanya dilihat dari hasil kerja, tetapi juga dari proses kerja yang mencerminkan sikap dan kemampuan karyawan dalam bekerja.

Menurut Maharani & Faddill (2023) produktivitas karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam menghasilkan output kerja yang diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta efektivitas dalam penggunaan sumber daya. Produktivitas dalam hal ini lebih menekankan pada hasil kerja yang terukur dan dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Rahmansyah & Cahyadi (2023) produktivitas karyawan merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan, yang tercermin dari kemampuan, semangat kerja, upaya meningkatkan hasil, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi dalam bekerja. Produktivitas menunjukkan sejauh mana karyawan mampu bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan hasil kerja yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien, yang tercermin dari kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta didukung oleh kemampuan, semangat kerja, dan pengembangan diri guna mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

#### b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Rahmansyah & Cahyadi, (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain:

- 1) Lingkungan Kerja Adalah area dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang bersih teratur, siklus udaranya baik, terhadap produktivitas kerja.
- 2) Komunikasi faktor ini membuat karyawan memiliki keberanian karyawan mengemukakan pendapat ataupun mengemukakan perasaannya. Komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan serta antar karyawan akan membangkitkan gairah kerja karyawan.
- 3) Kesehatan Dalam setiap pekerjaan faktor kesehatan memegang peran penting karena tanpa kesehatan yang baik maka tidak dapat bekerja dengan maksimal. Kesehatan disini bukan hanya sehat dari segi jasmani maupun juga sehat secara rohani. Untuk itu diperlukan fasilitas yang mendukung kedua faktor tadi misalnya fasilitas P3K dan tempat ibadah.
- 4) Upaya Peningkatan Produktivitas Penurunan tingkat produktivitas kerja banyak disebabkan oleh turunnya semangat dan kegairahan dalam bekerja. Untuk itu diperlukan adanya usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja baik dalam ketepatan dalam bekerja, keterampilan dan juga ketelitian.

c. Indikator Produktivitas Karyawan

Menurut Syahdina et al., (2024) indikator produktivitas karyawan diantaranya

- 1) Kemampuan kerja

Kemampuan kerja merupakan kapasitas karyawan dalam melaksanakan tugas yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

2) Semangat kerja

Semangat kerja adalah tingkat antusiasme dan motivasi karyawan dalam bekerja yang tercermin dari kesungguhan, keaktifan, dan keinginan untuk mencapai hasil yang maksimal.

3) Pengembangan diri

Pengembangan diri merupakan upaya karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas diri melalui pembelajaran, pelatihan, maupun pengalaman kerja.

4) Mutu hasil kerja

Mutu hasil kerja adalah tingkat kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan yang dilihat dari ketelitian, kerapian, dan kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan.

5) Efisiensi kerja

Efisiensi kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penggunaan waktu, tenaga, dan sumber daya secara optimal.

Menurut Maharani & Faddilla, (2023) indikator produktivitas karyawan diantaranya

1) Output kerja (hasil kerja)

Output kerja adalah jumlah pekerjaan atau hasil yang mampu diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan tingkat kesempurnaan hasil kerja yang diukur berdasarkan standar yang telah ditentukan organisasi.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

4) Efektivitas penggunaan sumber daya

Efektivitas penggunaan sumber daya merupakan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan fasilitas, alat, dan bahan secara tepat guna untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Menurut Rahmansyah & Cahyadi, (2023) indikator produktivitas karyawan diantaranya

1) Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas atau kompetensi yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, baik yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, maupun pengalaman, sehingga mampu menyelesaikan tugas secara optimal.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Meningkatkan hasil yang dicapai adalah upaya karyawan dalam memperbaiki dan meningkatkan output kerja dari waktu ke waktu, baik dari segi jumlah maupun kualitas hasil yang dihasilkan.

3) Semangat kerja

Semangat kerja adalah dorongan internal yang tercermin dari antusiasme,

kesungguhan, dan keinginan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai hasil yang maksimal.

4) Pengembangan diri

Pengembangan diri merupakan usaha karyawan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan melalui pembelajaran, pelatihan, maupun pengalaman kerja guna mendukung peningkatan kinerja.

5) Mutu

Mutu adalah tingkat kualitas hasil kerja yang dihasilkan karyawan yang mencerminkan ketelitian, kerapian, serta kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

6) Efisiensi

Efisiensi merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan waktu, tenaga, dan sumber daya secara optimal sehingga menghasilkan output yang maksimal dengan biaya minimal.

Indikator dari produktivitas karyawan yang digunakan kompilasi dari penelitian yang dilakukan oleh Syahdina et al., (2024) ; Maharani & Faddilla, (2023) ; Rahmansyah & Cahyadi, (2023) yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

1) Kemampuan kerja

Kemampuan kerja merupakan kapasitas karyawan dalam melaksanakan tugas yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang

dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

## 2) Semangat kerja

Semangat kerja adalah tingkat antusiasme dan motivasi karyawan dalam bekerja yang tercermin dari kesungguhan, keaktifan, dan keinginan untuk mencapai hasil yang maksimal.

## 3) Pengembangan diri

Pengembangan diri merupakan upaya karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas diri melalui pembelajaran, pelatihan, maupun pengalaman kerja.

## 4) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

### **2.1.4 Pelatihan Kerja**

#### a. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Jansen et al., (2023), pelatihan kerja merupakan suatu proses yang dirancang secara sistematis dan terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan organisasi. Pelatihan tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup pengembangan sikap kerja dan pemahaman terhadap prosedur kerja yang berlaku, sehingga karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja.

Menurut Akbar, (2023) pelatihan kerja adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi melalui program yang terstruktur dan berkelanjutan untuk meningkatkan

kompetensi karyawan. Pelatihan ini disusun berdasarkan kebutuhan pekerjaan sehingga mampu memberikan manfaat nyata dalam meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, serta kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks.

Hamid et al., (2024) menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan suatu proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan kemampuan kerja karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap kinerja organisasi. Melalui pelatihan, karyawan diharapkan mampu menerapkan pengetahuan yang diperoleh ke dalam pekerjaan sehari-hari sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang dilakukan secara sistematis dan terencana oleh organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan, sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja, produktivitas, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

#### b. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Jansen et al., (2023) indikator pelatihan kerja meliputi :

##### 1) Materi pelatihan

Materi pelatihan merupakan isi atau bahan yang disampaikan dalam kegiatan pelatihan yang disusun sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga dapat membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta.

## 2) Metode pelatihan

Metode pelatihan adalah cara atau teknik yang digunakan dalam menyampaikan materi pelatihan, seperti ceramah, diskusi, simulasi, atau praktik langsung agar peserta lebih mudah memahami materi.

## 3) Kemampuan instruktur

Kemampuan instruktur adalah tingkat kompetensi, keahlian, serta kemampuan pengajar dalam menyampaikan materi pelatihan secara jelas, menarik, dan mudah dipahami oleh peserta.

## 4) Sarana dan prasarana pelatihan

Sarana dan prasarana pelatihan merupakan fasilitas pendukung yang digunakan dalam proses pelatihan, seperti ruang pelatihan, alat bantu, dan media pembelajaran yang menunjang kelancaran kegiatan.

## 5) Evaluasi pelatihan

Evaluasi pelatihan adalah proses penilaian terhadap pelaksanaan dan hasil pelatihan untuk mengetahui sejauh mana tujuan pelatihan telah tercapai.

Menurut Akbar, (2023) indikator pelatihan kerja meliputi :

### 1) Kualitas program pelatihan

Kualitas program pelatihan adalah tingkat mutu pelatihan yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan hasil pelatihan yang mampu memberikan manfaat bagi peserta.

### 2) Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan

Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan merupakan tingkat relevansi materi pelatihan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan peserta.

3) Peningkatan keterampilan

Peningkatan keterampilan adalah perubahan atau perkembangan kemampuan teknis maupun non-teknis peserta setelah mengikuti pelatihan.

4) Pemahaman peserta setelah pelatihan

Pemahaman peserta setelah pelatihan adalah tingkat penguasaan materi yang dimiliki peserta setelah mengikuti pelatihan.

Menurut Hamid et al., (2024) indikator pelatihan kerja meliputi :

1) Peningkatan kompetensi karyawan

Peningkatan kompetensi karyawan adalah bertambahnya kemampuan, pengetahuan, dan sikap kerja yang dimiliki karyawan setelah mengikuti pelatihan.

2) Efektivitas pelatihan

Efektivitas pelatihan merupakan tingkat keberhasilan pelatihan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

3) Transfer pengetahuan ke pekerjaan

Transfer pengetahuan ke pekerjaan adalah kemampuan peserta dalam menerapkan ilmu atau keterampilan yang diperoleh dari pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari.

4) Dampak pelatihan terhadap kinerja

Dampak pelatihan terhadap kinerja adalah perubahan atau peningkatan hasil kerja karyawan setelah mengikuti pelatihan.

Indikator dari pelatihan kerja yang digunakan kompilasi dari penelitian yang dilakukan oleh Jansen et al., (2023) ; Akbar, (2023) ; Hamid et al., (2024) yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

1) Materi pelatihan

Materi pelatihan merupakan isi atau bahan yang disampaikan dalam kegiatan pelatihan yang disusun sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga dapat membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta.

2) Metode pelatihan

Metode pelatihan adalah cara atau teknik yang digunakan dalam menyampaikan materi pelatihan, seperti ceramah, diskusi, simulasi, atau praktik langsung agar peserta lebih mudah memahami materi.

3) Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan

Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan merupakan tingkat relevansi materi pelatihan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan peserta.

4) Dampak pelatihan terhadap kinerja

Dampak pelatihan terhadap kinerja adalah perubahan atau peningkatan hasil kerja karyawan setelah mengikuti pelatihan.

## **2.1.5 Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Afandi, (2021), motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam diri (internal) maupun dari luar diri (eksternal), yang menyebabkan individu tersebut mau dan rela

mengerahkan kemampuan, tenaga, serta pikirannya untuk melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadinya.

Menurut Hasibuan, (2020) motivasi kerja merupakan suatu permasalahan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk melakukan mewujudkan tujuan visi dan misi perusahaan.

Menurut Rahmayani et al., (2025) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah penggerak dari dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri maupun luar diri individu yang mampu menumbuhkan semangat, kemauan, dan kesungguhan dalam bekerja. Motivasi ini mendorong seseorang untuk mengerahkan kemampuan, keterampilan, serta usahanya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi sekaligus memenuhi kepentingan pribadi. Dengan adanya motivasi kerja yang tepat, individu akan lebih terdorong untuk bekerja keras, produktif, dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

## b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor pemberian motivasi menurut Hasibuan, (2020) yaitu:

### 1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, yang meliputi: fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan dan hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

### 2) Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan.

### 3) Supervisi

Memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

### 4) Keinginan

Kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebaliknya.

### 5) Penghargaan

Seorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun

harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2020) indikator motivasi kerja diantaranya :

- 1) Kebutuhan Fisik, yaitu dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji pegawai yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan, yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi pegawainya, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya
- 3) Kebutuhan Sosial, yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya, interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya, yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu

prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan pegawai untuk dihormati serta di hargai oleh pegawai lainnya dan keinginan pegawai yang dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat pegawai terdorong atau termotivasi dalam bekerja.

Menurut Afandi, (2021) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Balas jasa

Balas jasa merupakan imbalan yang diterima pegawai atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan, baik dalam bentuk gaji, upah, insentif, bonus, maupun tunjangan lainnya. Balas jasa yang adil dan layak dapat meningkatkan semangat serta dorongan kerja pegawai.

2) Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah keadaan lingkungan tempat pegawai melaksanakan pekerjaannya, meliputi suasana kerja, keamanan, kenyamanan, serta hubungan antar rekan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong pegawai bekerja lebih optimal.

3) Fasilitas kerja

Fasilitas kerja mencakup sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk mendukung pelaksanaan tugas, seperti peralatan kerja, teknologi, maupun perlengkapan lainnya. Fasilitas yang memadai dapat mempermudah pekerjaan dan meningkatkan motivasi kerja.

4) Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil atau pencapaian yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Adanya kesempatan untuk berprestasi dapat menjadi pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih giat.

5) Pengakuan dari atasan

Pengakuan dari atasan adalah bentuk apresiasi atau penghargaan yang diberikan pimpinan atas kinerja dan kontribusi pegawai. Pengakuan ini dapat berupa pujian, penghargaan formal, maupun promosi jabatan yang mampu meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi kerja.

6) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri berkaitan dengan karakteristik tugas yang dijalankan, seperti tingkat tantangan, variasi tugas, tanggung jawab, dan makna pekerjaan. Pekerjaan yang menarik dan menantang dapat menumbuhkan motivasi intrinsik Dalam diri pegawai.

Menurut Irfan et al., (2024) indikator motivasi kerja diantaranya :

1) Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja

Menggambarkan sejauh mana pegawai merasa puas terhadap tugas yang dikerjakan serta kondisi lingkungan kerja di sekitarnya. Kepuasan ini mencerminkan terpenuhinya kebutuhan dasar hingga kebutuhan psikologis yang mendukung semangat kerja.

2) Keterhubungan emosional dan perilaku terhadap pekerjaan

Menunjukkan sejauh mana pegawai memiliki keterikatan secara emosional, rasa memiliki, serta keterlibatan aktif dalam pekerjaannya. Semakin tinggi keterhubungan tersebut, semakin besar dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

3) Pengakuan atas prestasi dan usaha pegawai

Menggambarkan sejauh mana organisasi memberikan apresiasi terhadap pencapaian dan kontribusi pegawai. Pengakuan ini dapat meningkatkan rasa dihargai dan memperkuat motivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja.

4) Tingkat kebebasan dalam mengatur tugas dan tanggung jawab

Menunjukkan sejauh mana pegawai diberikan otonomi atau keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kebebasan dalam bekerja dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab dan motivasi intrinsik.

5) Pemahaman terhadap tujuan dan harapan kerja

Menggambarkan sejauh mana pegawai memahami visi, misi, target, serta ekspektasi perusahaan terhadap perannya. Pemahaman yang jelas akan memberikan arah dan fokus dalam bekerja.

6) Keinginan untuk memperoleh jabatan

Menunjukkan adanya dorongan untuk berkembang, meraih promosi, atau mencapai posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Keinginan ini mencerminkan motivasi untuk meningkatkan kompetensi dan prestasi kerja.

Indikator dari motivasi kerja yang digunakan kompilasi dari penelitian yang dilakukan oleh Afandi, (2021) ; Hasibuan, (2020) ; Irfan et al., (2024) yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

1) Fasilitas kerja

Fasilitas kerja mencakup sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk mendukung pelaksanaan tugas, seperti peralatan kerja, teknologi, maupun perlengkapan lainnya. Fasilitas yang memadai dapat mempermudah pekerjaan dan meningkatkan motivasi kerja.

2) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri berkaitan dengan karakteristik tugas yang dijalankan, seperti tingkat tantangan, variasi tugas, tanggung jawab, dan makna pekerjaan. Pekerjaan yang menarik dan menantang dapat menumbuhkan motivasi intrinsik Dalam diri pegawai.

3) Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan, yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi pegawainya, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.

4) Pengakuan atas prestasi dan usaha pegawai

Menggambarkan sejauh mana organisasi memberikan apresiasi terhadap pencapaian dan kontribusi pegawai. Pengakuan ini dapat meningkatkan rasa dihargai dan memperkuat motivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja.

### **2.1.6 Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Sisca , (2020) disiplin kerja merupakan ketaatan pegawai untuk selalu mengikuti peraturan, pedoman kerja dan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin akan bertanggung jawab melakukan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dan sebaiknya pegawai yang kurang disiplin akan malas melakukan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Menurut Ajabar, (2020) disiplin kerja yaitu kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi serta mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien.

Menurut Afandi, (2021) disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan dan ketertiban.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan ketaatan individu dalam mematuhi seluruh peraturan, norma, serta standar operasional yang berlaku di dalam organisasi. Disiplin kerja tercermin melalui perilaku tertib, tanggung jawab, dan konsistensi

dalam melaksanakan tugas, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

b. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Menurut Ajabar, (2020) organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan-peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam suatu organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja yang lain
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Ajabar, (2020) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- 1) Patuh pada semua peraturan Perusahaan
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan
- 4) Tingkat kehadiran

#### d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Meliani & Siagian, (2020) indikator disiplin kerja meliputi :

##### 1) Disiplin waktu

Disiplin waktu mencerminkan kesadaran pegawai untuk datang dan pulang sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan organisasi, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan kemampuan dalam mengelola waktu secara efektif dan efisien.

##### 2) Disiplin peraturan

Disiplin peraturan menggambarkan kepatuhan pegawai terhadap seluruh ketentuan yang berlaku di perusahaan, termasuk tata tertib, kebijakan organisasi, serta instruksi atau arahan yang diberikan oleh atasan dalam pelaksanaan pekerjaan.

##### 3) Disiplin tanggung jawab

Disiplin tanggung jawab menunjukkan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan dan mempertanggungjawabkan setiap tugas yang diberikan. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh komitmen serta siap menerima konsekuensi atas hasil kerja yang telah dilakukan.

Menurut Afandi, (2021) Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

##### 1) Masuk kerja tepat waktu

Menunjukkan kesadaran dan komitmen pegawai untuk hadir sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Ketepatan waktu

mencerminkan tanggung jawab serta penghargaan terhadap aturan organisasi.

2) Penggunaan waktu secara efektif

Menggambarkan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan jam kerja untuk kegiatan yang produktif dan berkaitan langsung dengan tugas serta tanggung jawabnya, tanpa melakukan aktivitas yang tidak relevan dengan pekerjaan.

3) Tidak pernah mangkir/tidak kerja tanpa alasan yang jelas

Menunjukkan tingkat kehadiran yang tinggi dan konsistensi pegawai dalam menjalankan kewajiban kerja. Ketidakhadiran tanpa keterangan mencerminkan rendahnya disiplin dan tanggung jawab terhadap organisasi.

4) Mematuhi semua peraturan perusahaan

Menggambarkan kepatuhan pegawai terhadap tata tertib, kebijakan, serta prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, baik yang bersifat administratif maupun operasional.

5) Mencapai target pekerjaan

Menunjukkan kesungguhan dan komitmen pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai standar dan sasaran yang telah ditentukan perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Hasibuan, (2022) indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) turut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan dan pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan turut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai

5) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

6) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai.

7) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai.

Indikator dari disiplin kerja yang digunakan kompilasi dari penelitian yang dilakukan oleh Afandi, (2021) ; Hasibuan, (2020) ; Meliani & Siagian, (2022) yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya :

1) Masuk kerja tepat waktu

Menunjukkan kesadaran dan komitmen pegawai untuk hadir sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Ketepatan waktu mencerminkan tanggung jawab serta penghargaan terhadap aturan organisasi.

2) Tidak pernah mangkir/tidak kerja tanpa alasan yang jelas

Menunjukkan tingkat kehadiran yang tinggi dan konsistensi pegawai dalam menjalankan kewajiban kerja. Ketidakhadiran tanpa keterangan mencerminkan rendahnya disiplin dan tanggung jawab terhadap organisasi.

3) Mematuhi semua peraturan perusahaan

Menggambarkan kepatuhan pegawai terhadap tata tertib, kebijakan, serta prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, baik yang bersifat administratif maupun operasional.

4) Disiplin tanggung jawab

Disiplin tanggung jawab menunjukkan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan dan mempertanggungjawabkan setiap tugas yang diberikan. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh komitmen serta siap menerima konsekuensi atas hasil kerja yang telah dilakukan.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Bagian ini merupakan ulasan singkat penulis mengenai penelitian- Penelitian sebelumnya yang memiliki tema yang sama dengan penelitian penulis.

- a. Penelitian yang dilakukan oleh (Winarya dan Dwita, 2025) dalam

penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Divisi Produksi PT Dasa Windu Agung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan yang tepat, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta pemberian motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, secara parsial, pelatihan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan disiplin kerja dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu lebih memfokuskan perhatian pada penguatan disiplin dan motivasi kerja, serta mengevaluasi efektivitas program pelatihan agar lebih sesuai dengan kebutuhan operasional karyawan.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Utami (2023) dalam jurnal Literasi: Jurnal Kajian Keislaman Multi-Perspektif berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di CV. Laksana Karoseri Ungaran)” bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 60 karyawan operasional bagian Body dan Rangka. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi IBM SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

pelatihan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun demikian, secara simultan pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran.

- c. Penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari dan Kusjono, 2024) dalam Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Alva Karya Perkasa” bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 74 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,056 lebih besar dari  $t$  tabel 1,99394. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,020 lebih besar dari  $t$  tabel 1,99394. Secara simultan, pelatihan dan motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai  $F$  hitung sebesar 9,403 lebih besar

dari F tabel 3,98. Koefisien determinasi sebesar 45,8% menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi, sedangkan 54,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut

- d. Penelitian yang dilakukan oleh Leihitu et al. (2022) dalam jurnal *Productivity* Vol. 3 No. 1 dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado” bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, pengawasan, dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 39 karyawan, di mana teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar  $0,802 > 0,05$ . Pengawasan juga tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,957 > 0,05$ . Sebaliknya, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Namun demikian, secara simultan motivasi, pengawasan, dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 11,764 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 50,2% menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya 49,8% dipengaruhi oleh

variabel lain di luar penelitian

- e. Penelitian yang dilakukan oleh (Apriliani dan Romus, 2023) dalam Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS) Vol. 02 No. 01 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi” bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik random sampling terhadap 135 karyawan bagian produksi. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 5,009 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai  $t$  hitung sebesar 7,488 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai  $F$  hitung sebesar 89,046 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,568 menunjukkan bahwa 56,8% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut
- f. Penelitian yang dilakukan oleh (Subiyakto et al., 2023) dalam Surya

Edunomics Vol. 8 No. 1 dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Home Industry Lanting Wijen di Desa Bener, Kecamatan Bener, Kabupaten Purworejo” bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus, di mana seluruh populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 15 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung sebesar -2,231 dengan signifikansi  $0,046 < 0,05$ . Sebaliknya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,254 dan signifikansi  $0,007 < 0,05$ . Selanjutnya, secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang dibuktikan melalui nilai  $F$  hitung sebesar 5,531 dengan signifikansi  $0,020 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 48% menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan 52% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut

- g. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati dan Handayani, 2023) dalam Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja

dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan” bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 50 karyawan, yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Secara simultan, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 18,742 dengan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 57,6% menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan disiplin kerja, sedangkan 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

- h. Penelitian oleh (Aspiyah dan Martono, 2016) dalam Management Analysis Journal meneliti pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Lut Putra Solder Tegal dengan jumlah sampel sebanyak 104 karyawan menggunakan metode sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang berarti

semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan dan prosedur kerja, maka produktivitas kerja akan meningkat. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, di mana kondisi kerja yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan semangat dan efektivitas kerja karyawan. Selanjutnya, pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, karena pelatihan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Secara simultan, penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

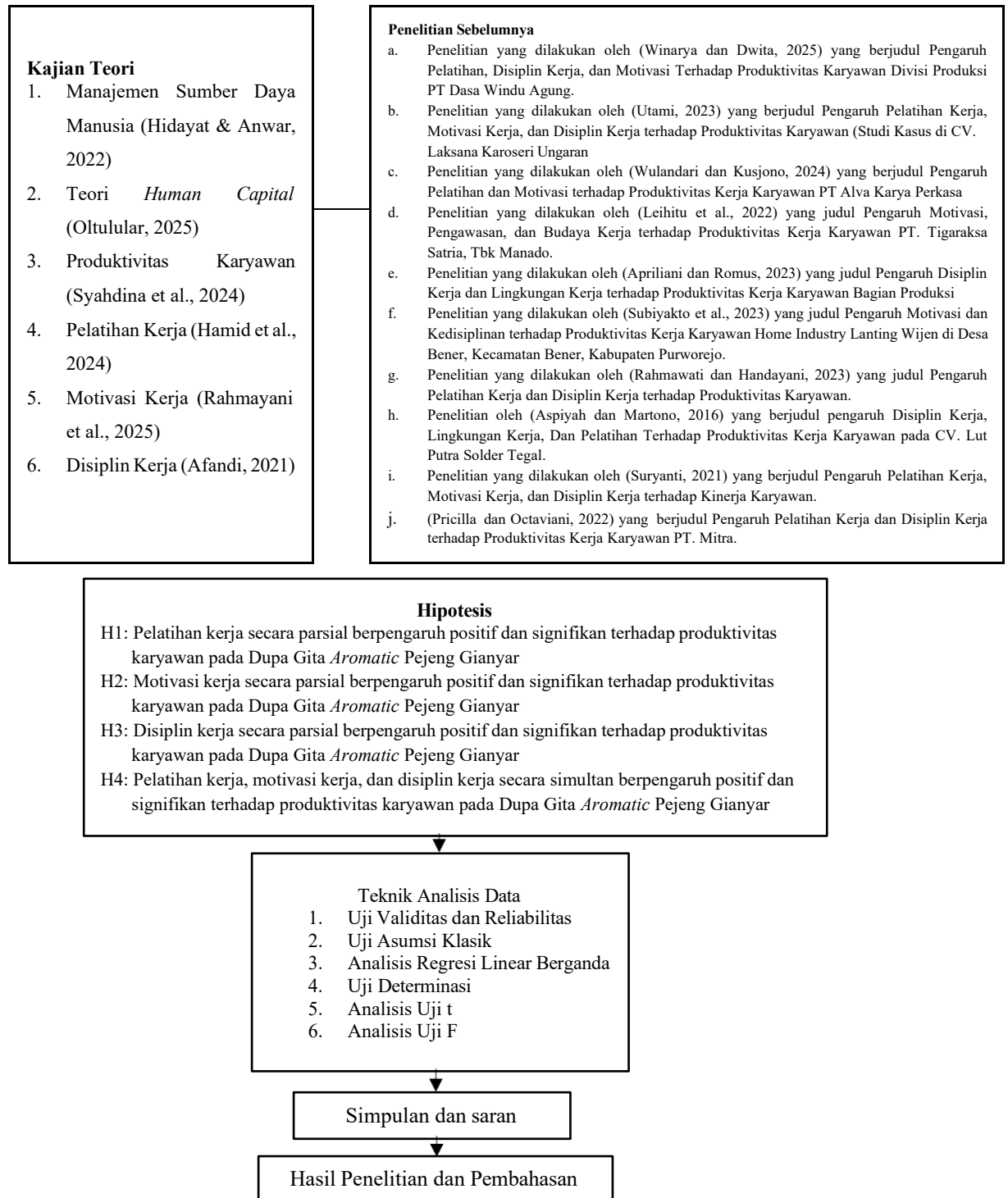
- i. Penelitian yang dilakukan oleh (Suryanti, 2021) dalam jurnal DIMENSI berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Cikarang Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 84 karyawan yang ditentukan melalui simple random sampling, serta dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik pelaksanaan pelatihan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana dorongan kerja yang tinggi mampu meningkatkan semangat dan hasil kerja karyawan. Selanjutnya, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 64,5%

- j. Penelitian yang dilakukan oleh (Pricilla dan Octaviani, 2022) dalam Jurnal Arastirma berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Mas” bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 50 karyawan, serta dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang berarti semakin baik pelaksanaan pelatihan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Sementara itu, disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Namun demikian, secara simultan pelatihan kerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

## 2.3 Kerangka Pemikiran

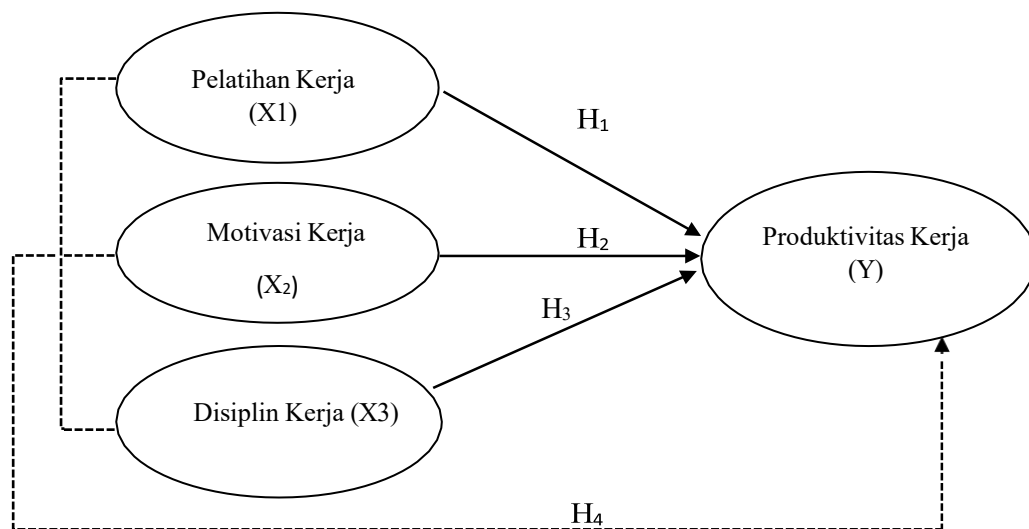
**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian**  
**Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap**  
**Produktivitas Karyawan Pada Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar**



Sumber : Kajian Teori dan Penelitian Sebelumnya, 2025

## 2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian**  
**Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap**  
**Produktivitas Karyawan pada Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar**



Sumber : Kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, 2025

Keterangan :

Pengaruh secara simultan : - - - - -

Pengaruh secara parsial : —————

## 2.5 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Hariant, 2020). Berdasarkan deskripsi teori, penelitian sebelumnya dan kerangka berpikir, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

### 2.5.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran terencana yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar perusahaan dan tuntutan perkembangan teknologi. Penelitian yang dilakukan oleh Winarya dan Dwita,

(2025) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, karena karyawan yang mendapatkan pelatihan secara berkala memiliki kemampuan teknis yang lebih baik, mampu mengurangi kesalahan kerja, serta dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu dan kualitas yang ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian Wulandari dan Kusjono, (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena pelatihan dapat meningkatkan keterampilan praktis, pengetahuan kerja, serta kesiapan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks

Dalam konteks industri manufaktur, termasuk pabrik pembuatan dupa seperti Gita *Aromatic*, pelatihan kerja menjadi faktor penting karena proses produksi membutuhkan ketelitian, konsistensi kualitas, dan kecepatan kerja. Jika pelatihan diberikan secara berkelanjutan dan sesuai kebutuhan kerja, maka karyawan akan semakin terampil dalam mengolah bahan baku, menggunakan alat produksi, serta menjaga kualitas produk, sehingga produktivitas kerja akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif pelatihan kerja terhadap produktivitas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar

### **2.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang mau mengerahkan tenaga, pikiran, dan waktu untuk mencapai tujuan kerja. Penelitian Wulandari dan Kusjono, (2024) menyatakan bahwa

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja lebih giat, lebih fokus, dan memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian Utami, (2023) yang menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas, karena dukungan dan dorongan kerja dari perusahaan mampu meningkatkan semangat dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja.

Namun demikian, terdapat pula penelitian yang menunjukkan hasil berbeda, seperti penelitian Wulandari & Lailiyah, (2022) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena masih terdapat faktor lain yang lebih dominan seperti budaya kerja dan pengawasan. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas sangat tergantung pada kondisi organisasi dan karakteristik pekerjaan. Dalam pabrik pembuatan dupa yang pekerjaannya bersifat rutin dan membutuhkan ketekunan tinggi, motivasi kerja tetap menjadi faktor penting agar karyawan tidak mudah bosan dan tetap menjaga kualitas serta kuantitas hasil kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya perbedaan namun tetap mengindikasikan pentingnya motivasi, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar

### **2.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Disiplin kerja merupakan sikap kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan, norma, serta prosedur kerja yang berlaku di perusahaan. Penelitian Winarya dan Dwita, (2025) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, karena karyawan yang disiplin mampu bekerja tepat waktu, mematuhi standar kerja, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan Perusahaan Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian Maulida et al., (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi, karena disiplin menciptakan keteraturan kerja, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan efisiensi proses produksi.

Dalam pabrik pembuatan dupa seperti Gita *Aromatic*, disiplin kerja sangat penting karena proses produksi dilakukan secara berantai, sehingga keterlambatan atau kelalaian satu karyawan saja dapat menghambat seluruh proses produksi. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar

### **2.5.4 Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Produktivitas karyawan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor sumber daya manusia, di antaranya pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin

kerja. Penelitian Utami, (2023) menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, meskipun secara parsial tidak semua variabel selalu berpengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kemampuan, dorongan kerja, dan kepatuhan terhadap aturan sangat menentukan hasil kerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Winarya dan Dwita, (2025) yang menyatakan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas tidak dapat ditingkatkan hanya dengan satu faktor saja, melainkan harus melalui pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh.

Dalam konteks Pabrik Pembuatan Dupa Gita *Aromatic* peningkatan produktivitas karyawan sangat bergantung pada bagaimana perusahaan mampu mengelola pelatihan kerja secara berkelanjutan, memberikan motivasi yang sesuai, serta menegakkan disiplin kerja secara konsisten. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar