

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda-beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli. Menurut Tohardi (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Sedangkan menurut Busro (2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Sutrisno (2017), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas. Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Menurut Simanjutak (2019) produktivitas adalah suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Sedangkan menurut Daft (2017) Produktivitas adalah hasil barang dan jasa organisasi yang dibagi dengan masukan organisasi. Kemudian dijelaskan pula oleh Wibowo, (2017) Produktivitas adalah hubungan antara pengeluaran dengan masukan yang diperlukan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara yang selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Menurut Ilyas (2018) dalam bukunya “kinerja” memaparkan bahwasannya produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain:

1. Faktor Lingkungan: ekonomi, sosial budaya, hukum dan politik.
2. Faktor Personel: motivasi tujuan kemampuan, moral, pendidikan, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan.
3. Faktor Organisasi: struktur, teknologi dan iklim kerja.
4. Faktor Manajerial: komunikasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan memberikan motivasi, menyusun tujuan penentuan dan penggunaan sumber daya.

2.1.2 Strategi Produktivitas Kerja

Menurut Wibowo, (2017) Untuk meningkatkan produktivitas perlu memberikan perhatian lebih besar pada sumber daya manusia. Mereka ditingkatkan perannya

dengan dilibatkan dalam setiap kegiatan organisasi lingkungan kerjanya juga perlu diperbaiki.

1. Peran Sumber Daya Manusia Proses manajemen produktivitas yang efektif tidak layak tanpa komitmen dan melibatkan pekerja pada semua tingkatan. Organisasi atau perusahaan tidak dapat menciptakan budaya berorientasi kinerja apabila sebagian besar tenaga kerja tidak mempunyai komitmen atau terlibat dalam perbaikan produktivitas.
2. Quality of Worklife Lingkungan dengan quality of worklife ditandai oleh karakteristik sebagai berikut:
 - a. Pekerja berpeluang memengaruhi keputusan.
 - b. Pekerja berpartisipasi dalam pemecahan masalah.
 - c. Pekerja mendapatkan informasi lengkap tentang pengembangan dalam organisasi.
 - d. Pekerja mendapat umpan balik bersifat konstruktif.
 - e. Pekerja senang menjadi bagian dari tim dan meningkatkan kolaborasi.
 - f. Pekerja merasakan bahwa pekerjaannya bermakna dan menantang.
 - g. Pekerja merasakan adanya keamanan dan kesempatan kerja
3. Perlibatan Pekerja Terdapat tingkatan perlibatan pekerja yang berbeda berdasarkan asumsi yang mendukungnya. Lawler membagi tingkat perlibatan tersebut dalam tiga macam pendekatan.
 - a. *The Human Relation Approach*
Pendekatan hubungan antarmanusia didasarkan pada kepercayaan bahwa pekerja yang lebih puas adalah pekerja yang lebih produktif. Motivasi utama untuk inisiatif perlibatan adalah meningkatkan tingkat kepuasan kerja.
 - b. *The Human Resources Approach*
Asumsi yang dipergunakan dalam pendekatan ini adalah bahwa manusia adalah sumber daya yang berharga, mampu memberikan kontribusi yang signifikan pada kinerja organisasi.
 - c. *The High Involvement Approach*
Sistem perlibatan tinggi bekerja berdasarkan asumsi bahwa pekerja

mampu membuat keputusan penting tentang pekerjaannya.

2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan bagian terpenting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan penilaian yang signifikan dengan berbagai macam metode penilaiannya, yaitu dapat dilihat dari cara mencapai target dan tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan keluaran (output) yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas jumlah barang atau jasa, berdasarkan waktu standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, contohnya motivasi kerja karyawan, disiplin kerja karyawan, mental dan kemampuan fisik karyawan. Menurut Sutrisno (2017), indikator produktivitas antara lain :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Upaya lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini sesuai dengan etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

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

2.2 Loyalitas Kerja

2.2.1 Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja menurut Pandey dan Khare (2017), adalah karyawan yang puas akan menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi mereka sebagai menawarkan peluang untuk belajar, tumbuh dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas bahwa mereka dapat mengejar dalam organisasi. Menurut Siswanto (2017), pengertian loyalitas kerja adalah biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Namun, tidak begitu banyak sikap (atau komponen pemikiran) yang penting dalam organisasi, melainkan itu adalah komponen tindakan *bottom-line*.

Menurut Wan (2019), loyalitas kerja adalah sebagai lampiran psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan terjadi sebagai akibat dari meningkatnya kepuasan yang berasal dari hasil proses evaluasi internal, dan jika tingkat harapan karyawan yang memenuhi atau melampaui maka kepuasan akan tumbuh. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Soegandhi dan Sutanto et al, 2019).

Menurut Onsardi (2017), loyalitas merupakan kondisi yang mengikat karyawan dengan perusahaannya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang terlihat dari seberapa lama seseorang bekerja di dalam organisasi perusahaan, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar ide, pikiran dan gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan itu. Menurut Husni et al (2018) Loyalitas adalah kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Sutriniasih (2018) menyatakan timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik perusahaan atau organisasi dan pengalaman yang diperoleh selama bekerja. Loyalitas karyawan didasarkan pada hubungan kepercayaan, rasa memiliki yang kuat, dan kemauan untuk tetap dalam organisasi. Kepuasan karyawan memberikan dampak positif pada loyalitas dan kepercayaan diri karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja (Al-edenat dan Alhawamdeh, 2018).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya berhubungan dengan komitmen dari karyawan terhadap organisasinya. Loyalitas kerja karyawan adalah suatu keadaan dan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang menyebabkan individu mempunyai perasaan memiliki yang kuat, dan tanggung jawab serta kesediaan untuk memberikan sumbangan terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut AS'ad (2017), tujuan dari loyalitas karyawan adalah:

1. Loyalitas karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada posisinya saat ini, jika peningkatan kinerja akan mempengaruhi produktivitas kerja.
2. Peningkatan kualitas dan kuantitas, dimana karyawan yang sangat loyal akan mendapatkan keuntungan dari membuat lebih sedikit kesalahan

dalam pekerjaan mereka.

3. Dalam perencanaan sumber daya manusia, loyalitas yang baik dapat memungkinkan tenaga kerja untuk bekerja lebih lama di masa yang akan datang.
4. Jika perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang sesuai maka lingkungan dan suasana organisasi akan lebih baik dengan suasana kerja yang nyaman, loyalitas karyawan akan mempengaruhi semangat kerja.
5. Loyalitas karyawan dapat membantu menghindari stress di tempat kerja serta loyalitas meningkatkan tingkat interaksi yang akan mempengaruhi kinerja bisnis.
6. Retensi karyawan sangat menguntungkan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi karyawan akan tercipta integritas, kebijaksanaan dan rasa hormat dalam bekerja.

2.2.2 Strategi Loyalitas Kerja

Menurut Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa pemeliharaan adalah strategi untuk mempertahankan loyalitas karyawan. Pemilihan metode pemeliharaan yang tepat sangat penting supaya pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan metode pemeliharaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi
Komunikasi harus digunakan dalam setiap penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Komunikasi berfungsi untuk *instructive*, *informative*, *influencing*, dan *evaluative*. Komunikasi adalah suatu alat pengalihan informasi dari komunikator kepada komunikan agar diantara mereka terdapat interaksi. Interaksi terjadi jika komunikasi efektif dipahami.
2. Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada para karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitasnya. Dengan memberikan insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan atas prestasi yang dicapainya sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik.

3. Program Kesejahteraan

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan adalah financial dan non financial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Pemberian kesejahteraan perlu diprogram sebaik-baiknya supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (KKK)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan.

5. Hubungan Industrial Pancasila (HIP) HIP adalah hubungan antar pelaku dalam proses produksi barang dan jasa didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

2.2.3 Indikator Loyalitas Kerja

Menurut Runtu (2014) Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian karyawan tersebut sungguh merasa bahwa “suka-duka” organisasi adalah “suka-duka”-nya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standard, memiliki perilaku altruis, serta adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan.

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas tersebut. Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto, dalam Trianasari (2015) antara lain :

1. Taat pada peraturan

Karyawan mempunyai tekad untuk melakukan setiap perintah dari perusahaan atau mentaati dan mematuhi segala peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

2. Tanggung jawab pada perusahaan

Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran tanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3. Kemauan untuk bekerja sama

Karyawan dapat bekerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit perusahaan mencapai tujuan. Sebaliknya, dengan bekerja sama memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

4. Rasa memiliki terhadap perusahaan

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan mempunyai sikap fleksibel ke arah hubungan pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi, hubungan sosial antara para karyawan, serta hubungan antara atasan dan karyawan.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak banyak menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016) ialah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang ditetapkan. Menurut Sutrisno dalam Katarina dan Kusumayadi (2021) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

Simamora (2018) berpendapat disiplin adalah prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sikap disiplin kerja juga dapat diartikan sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Tindakan disiplin digunakan organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran, sedangkan keluhan digunakan pegawai yang hak-haknya dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Menurut Andini et al.,(2019) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Hasibuan (2018) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia dan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggap jawabnya, seperti

tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry dan Mardika, 2020). Sedangkan menurut Ramon (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Berdasarkan defisni para ahli diatas, maka disiplin kerja adalah sikap hormat, menghargai, ketaatan dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menerapkannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi.

2.3.2 Strategi Disiplin Kerja

Adapun strategi dalam pembinaan disiplin kerja menurut Mulyasa (20017) sebagai berikut :

1. *Self-concept* (konsep diri), strategi ini menentukan bahwa konsep-konsep diri masing-masing individu merupakan faktor penting dari setiap perilaku. Untuk menumbuhkan konsep diri, pemimpin disarankan bersikap empati, menerima, hangat, dan terbuka, sehingga para tenaga kerja dapat mengeksplorasikan pikiran dan perasaannya dalam memecahkan masalahnya.
2. *Communication skills* (keterampilan berkomunikasi). Pemimpin harus menerima semua perasaan tenaga kerja dengan komunikasi yang dapat menimbulkan kepatuhan dari dalam dirinya.
3. *Natural and logical consequences* (konsekuensi-konsekuensi logis dan alami). Perilaku-perilaku yang salah terjadi karena tenaga kerja telah mengembangkan kepercayaan yang salah terhadap dirinya.
4. *Values clarification* (klarifikasi nilai). Strategi ini dilakukan untuk membantu tenaga kerja dalam menjawab pertanyaanya sendiri tentang nilai- nilai dan membentuk sistem nilainya sendiri.

5. *Leader effectiveness training* (latihan keefektifan pemimpin). Tujuan metode ini adalah untuk menghilangkan metode refresif dan kekuasaan,
6. *Reality therapy* (terapi realitas). Pemimpin perlu bersikap positif dan bertanggung jawab. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendekatan pembinaan disiplin kerja manapun yang dilaksanakan dalam suatu organisasi pada intinya bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja para pegawai, dan memperbaiki tindakan indisipliner yang terjadi dengan cara yang efektif.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Sastrohadiwiryo (2015) ada lima indikator disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Frekuensi kehadiran
Frekuensi kehadiran adalah salah satu cara untuk mengukur tingkat kehadiran dan kemangkiran karyawan selama hari kerja.
2. Tingkat kewaspadaan
Tingkat kewaspadaan, yaitu karyawan dituntut untuk selalu waspada dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja,
Ketaatan pada standar kerja, yaitu kemampuan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati sesuai standar kerja yang berlaku di perusahaan
4. Ketaatan pada peraturan kerja
Ketaatan pada peraturan kerja artinya karyawan mampu menaati seluruh peraturan kerja yang berlaku di perusahaan sesuai tanggung jawab yang dimilikinya.
5. Etika kerja
Etika kerja adalah dimensi yang bertujuan untuk menumbuhkan sikap dan perilaku dari semua anggota organisasi untuk saling harmonis, dapat memberikan kenyamanan, menciptakan suasana yang tenang dan tentram kepada semua karyawan maupun atasan di lingkungan kerja

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah rangkuman beberapa penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

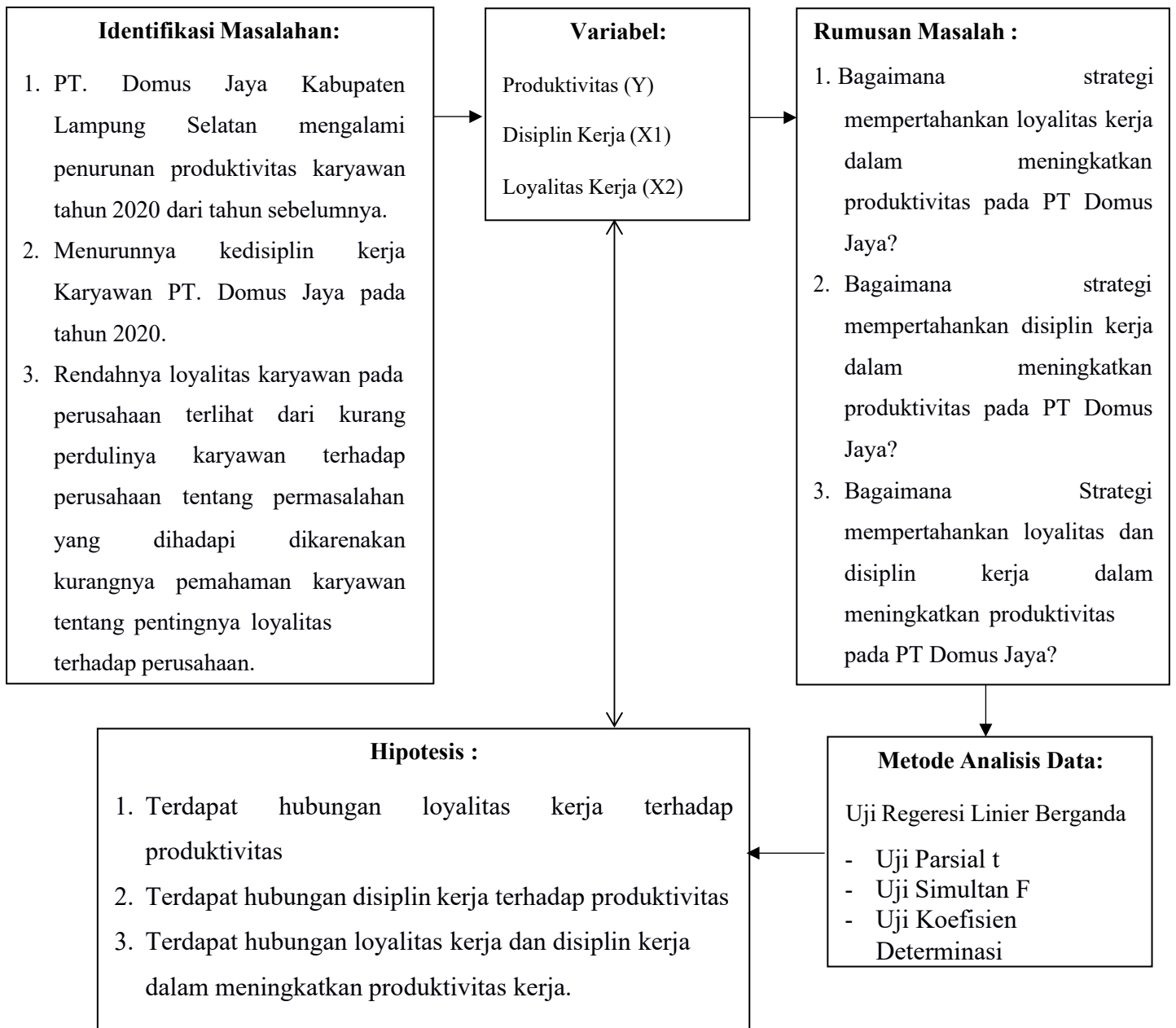
No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Mukarrama (2022)	Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan Hotel Satria Wisata Parepare	Penelitian ini menggunakan Metode Deskriptif Kualitatif	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian mukarrama adalah penelitian mukarrama menggunakan metode penelitian analisis deskriptif sedangkan saya menggunakan analisis kuantitatif dan memfokuskan pada manajemen sumber daya manusia dan dari objeknya tentu berbeda, penelitian mukarrama memfokuskan pada karyawan hotel satria wisata parepare sedangkan saya memfokuskan pada produktivitas PT. Domus Jaya.	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan loyalitas karyawan hotel satria wisata demikian hipotesis terbukti. Strategi manajemen sumber daya manusia yang memberikan nilai tambah added value sebagai salah satu tolak ukur utama kesuksesan suatu bisnis. Dengan demikian, dari segi sumber daya, strategi bisnis adalah mendapatkan added value yang maksimum yang dapat mengoptimumkan competitive.	Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana strategi mempertahankan loyalitas kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas pada PT. Domus Jaya Kabupaten Lampung Selatan.
2	Jeri mandala putra (2021)	Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Sdm Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas PadaPT. Mandala	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian jeri mandala putra adalah menggunakan metode penelitian	Hasil penelitian mengenai strategi yang digunakan PTMandala Multifinance Cabang Bulukumba,dalam mempertahankan	Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana strategi mempertahankan

		Multifinace Cabang Bulukumba		analisis deskriptif sedangkan saya menggunakan analisis kuantitatif dan penelitian jeri mandala putra memfokuskan pada Mempertahankan Loyalitas Kerja Sdm dan dari objeknya tentu berbeda, penelitian Jeri mandalaputra memfokuskan pada PT. Mandala Multifinace Cabang Bulukumba sedangkan saya memfokuskan pada produktivitas PT. Domus Jaya	loyalitas kerja karyawan sangatlah efektif bagi karyawan PT Mandala Multifinace Cabang Bulukumba. bisa dilihat dari ketabahan pekerja terhadap pionir, kesetiaan pekerja terhadap pekerjaannya dan keteguhan pekerja terhadap asosiasi, serta banyaknya insentif yang diberikan kepada karyawan. Dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan pada PT Mandala Multifinace Cabang Bulukumba	loyalitas kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas pada PT. Domus Jaya Kabupaten Lampung Selatan.
3	Sitti Annisa (2021)	Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Sumber Daya Manusia Dan Impilkasinya Dalam Meningkatkan Produktivitas Pada PT. Sinar Galesong Mandiri Makassar.	Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Sitti Annisa adalah menggunakan metode penelitian analisis deskriptif sedangkan saya menggunakan analisis kuantitatif dan penelitian sitti annisa memfokuskan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Makassar sedangkan saya memfokuskan pada produktivitas PT. Domus Jaya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, strategi mempertahankan loyalitas kerja sumber daya manusia bisa dikatakan sudah baik, karena sesuai dengan teori strategi membangun loyalitas kerja sumber daya manusia. Disimpulkan bahwafaktor pendukungnya sepenuhnya mempertahankan loyalitas kerja. Sedangkan faktor penghambat dari pihak eksternal yang lebih mendominasi	Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana strategi mempertahankan loyalitas kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas pada PT. Domus Jaya Kabupaten Lampung Selatan.

					terhadap tingkat loyalitas kerja	
4	N Izza (2019)	The Influence of Work Loyalty and Work Discipline on employee productivity in the Mechanical Division of PT Mulia Makmur Electricity	This research use descriptive qualitative approach	The difference between my research and N Izza's research is that I use descriptive analysis research methods, while I use quantitative analysis and N Izza's research focuses on PT. Mulia Makmur Elektrik while I focus on the productivity of PT. Domus Jaya.	Based on this research, the variable of Work Loyalty (X1) Work Discipline (X2) has an influence on Work Productivity (Y).	The benefit of this research for the writer is as one of the references on how the strategy to maintain work loyalty and work discipline in increasing productivity at PT. Domus Jaya, South Lampung Regency.
5	Siti Noer Istiqomah (2017)	The Influence of Work Discipline and Work Loyalty on the Performance of Yogyakarta City Transportation Service	This research use descriptive qualitative approach	The difference between my research and Siti Noer Istiqomah's research is that I use a descriptive analysis research method while I use quantitative analysis and Siti Noer Istiqomah's research focuses on Yogyakarta City Transportation Service while I focus on the productivity of PT. Domus Jaya.	The influence of work discipline and work loyalty on employee performance both simultaneously and partially.	The benefit of this research for the writer is as one of the references on how the strategy to maintain work loyalty and work discipline in increasing productivity at PT. Domus Jaya, South Lampung Regency.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah konsep untuk mengungkapkan dan menentukan persepsi dan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti dengan teori-teori yang telah dipaparkan dalam tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu. Pada penelitian yang dilakukan penulis relatif berbeda dengan penelitian sebelumnya (Ghozali, 2019). Maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Bangunan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Perusahaan yang menentukan tingkat loyalitas kerja dengan mempertimbangkan standar kehidupan karyawan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat. Tingkat loyalitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Siswanto (2017) loyalitas kerja adalah biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Namun, tidak begitu banyak sikap (atau komponen pemikiran) yang penting dalam organisasi, melainkan itu adalah komponen tindakan *bottom-line*. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi tentu akan berpengaruh terhadap produktivitas serta kinerjanya terhadap perusahaan. Pentingnya loyalitas kerja yang pertama yaitu dapat mendorong produktivitas. Karyawan yang memiliki sikap loyalitas yang tinggi akan membantu perusahaan untuk terus tumbuh. Hal ini akan membuat karyawan selalu siap dan mampu bekerja lebih keras, serta mereka akan menyarankan hal-hal agar bisa memperbaiki lingkungan kerja untuk jadi lebih baik. Tentunya hal tersebut akan menjadi contoh bagi karyawan lainnya, sehingga semua karyawan dalam perusahaan dapat bekerja lebih produktif (Juliанти, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Juliанти (2022) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian Syaputra (2017) yang menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Siak Pekanbaru. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Simamora (2018) berpendapat disiplin adalah prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sikap disiplin kerja juga dapat diartikan sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Secara teoritik dan berbagai fakta empiris menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas hal ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa seseorang yang memiliki disiplin yang tinggi maka ia akan memiliki produktivitas yang tinggi pula, seseorang yang memiliki prinsip disiplin maka ia akan melaksanakan segala sesuatunya sesuai dengan ketentuan yang berlaku menempatkan sesuatu pada tempatnya dan mengikuti seluruh prasyarat yang dibutuhkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan demikian sikap disiplin akan mengantarkan seseorang pada tindakan yang menuju pada tercapainya suatu keberhasilan sesuai dengan yang diharapkan (Agustini, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Rokaesih (2017) yang menunjukkan bahwa bahwa disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian Irwan dan Shafenti (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2.6.3 Pengaruh Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Produktivitas menggambarkan mutu pekerjaan karyawan, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas karyawan dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat disiplin kerja dan loyalitas karyawannya (Julianti, 2022).

Loyalitas kerja menurut Walker dalam Pandey dan Khare (2017), adalah karyawan yang puas akan menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi mereka sebagai menawarkan peluang untuk belajar, tumbuh dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas bahwa mereka dapat mengejar dalam organisasi. Tohardi (2019) mengartikan disiplin sebagai alat penggerak pegawai. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan disiplin yang baik. Dengan adanya definisi diatas dapat disimpulkan disiplin pada hakikatnya merupakan pembatasan kebebasan kepada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rokaesih (2017) yang menunjukkan bahwa bahwa variabel loyalitas dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jualianti (2022) yang menyatakan bahwa loyalitas dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Hasta Ayu Nusantara di masa pandemi. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : loyalitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.