

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019, p.99) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut Jemi (2018) Produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar dibandingkan dengan jumlah masukan.

Menurut Putri (2020) Produktivitas Kerja yaitu suatu hubungan antara keluaran dan masukan. Keluaran disini yaitu meliputi (barang dan jasa) dan masukan disini yaitu meliputi (tenaga kerja, bahan dan uang). Perbandingan antara keluaran dan masukan disini yaitu masukan sering terbatas oleh tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dari fisik, bentuk dan nilai merupakan satu kesatuan.

Risnawan (2018) Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif. Produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan

salah satu tuntunan dalam keseluruhan upaya peningkatan Produktivitas Kerja.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019, p.102) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan

berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut dikutip oleh Edy Sutrisno (2019, p. 104) :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Cipta (2019) Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2017, p.348) Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu.

Fahmi (2019) Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, keyakinan, dan norma-norma yang unik, yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan bagian dari budaya perusahaan. Budaya Organisasi juga telah diterima sebagai

salah satu “organ vital” dari Budaya Perusahaan, seperti halnya: strategi, struktur, atau proses yang berlangsung di dalam perusahaan.

Irmawati (2023) Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Faktor-Faktor yang Membentuk Budaya Organisasi menurut Fahmi (2019) adalah :

1. Tujuan
2. Sistem Insentif atau Sistem penghargaan
3. Sistem Pertanggung Jawaban
4. Struktur Kekuasaan
5. Sistem Administrasi
6. Sistem Organisasional
7. Proses kerja
8. Tugas Organisasional
9. Lingkungan Eksternal
10. Riwayat dan Tradisi
11. Praktik dan Menejemen
12. Predisposisi Pimpinan dan Predisposisi Pegawai.

2.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Cipta (2019) adapun indikator Budaya Organisasi adalah sebagai berikut:

1. Ketanggapan
Diperlukan untuk tanggap dalam menjalankan perintah organisasi atau tanggap dalam menentukan sikap dan berfikir.

2. Dorongan

Dalam organisasi perlu adanya dorongan atau dukungan dari pimpinan atau sesama karyawan agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik.

3. Kepemimpinan

Hal ini berlaku dalam menentukan nilai-nilai serta sikap yang akan diterapkan dalam organisasi oleh pimpinan perusahaan.

4. Keramahan

Pemimpin perlu untuk meningkatkan keramahan kepada karyawan agar dapat menjadikan tauladan bagi karyawan.

5. Kemampuan

Sangat penting dalam kaitannya mencapai tujuan dari organisasi karena kemampuan yang baik dari seorang pemimpin akan mendapatkan hasil yang baik sementara kemampuan yang buruk dari seorang pemimpin akan mendapatkan hasil yang buruk pula

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Saleh (2018) menyatakan Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Fiernaningsih (2019) menyatakan Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku. Peraturan sangat berlaku memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi katyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dan dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Andini (2019) menyatakan Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sayoto (2018) menyatakan Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi, latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Andini (2019) menyatakan faktor yang dapat mempengaruhi Disiplin Kerja yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Saleh (2018) menyatakan Indikator yang dapat mengukur Disiplin Kerja adalah :

1. Kehadiran.

karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.

2. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

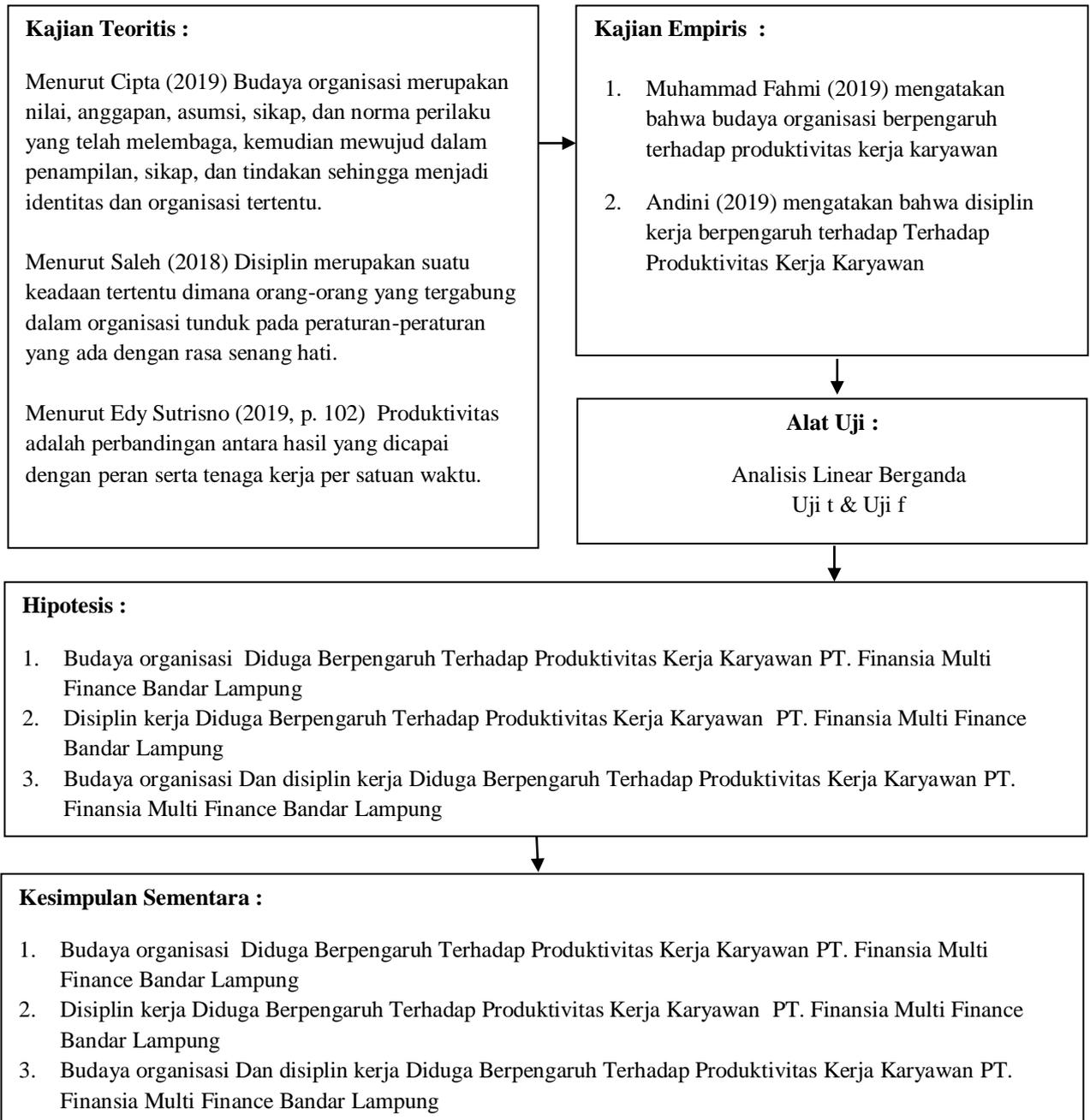
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama	Judul	Kesimpulan
1	Ofobruku Sylvester Abomeh and Nwakoby Nkiru Peace (2015)	<i>Effects of Training on Employees' Productivity in Nigeria Insurance Industry</i>	<i>The findings of the study shows that in order for organisation to achieve optimum returns from her investment, there is the need to develop training programs and effectively managed training of employees', which is the most vital asset of organisations and the dynamic of their productivit</i>
2	Magali A. Delmas and Sanja Pekovic (2017)	<i>Organizational Configurations for Sustainability and Employee Productivity: A Qualitative Comparative Analysis Approach</i>	<i>organizational culture does not contribute any significant effect on Sustainability and Employee Productivity</i>
3	Muhammad Fahmi dan Widya Saputri (2019)	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sumut Barat	budaya organisasi, berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan secara simultan, ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi dan budaya organisasi terhadap variabel produktivitas karyawan pada kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat.
4	Fiernaningsih (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PG. Kreet Baru Malang.	Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas PG. Kreet Baru Malang.
5	Andini (2019).	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu.	Kesimpulan penelitian Variabel Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu.

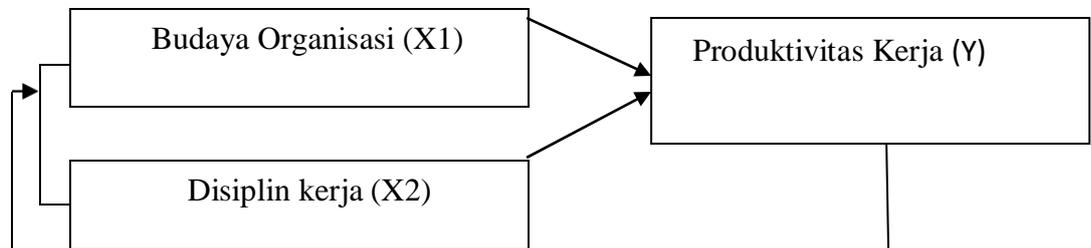
Sumber : data diolah tahun 2023

2.5 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

Tabel 2.2
Kerangka penelitian



2.6 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

2.6.1 Pengaruh Antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Sedarmayanti (2017, p.348) Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2019) menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika Budaya Organisasi perusahaan kuat maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H1 : Budaya Organisasi diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

2.6.2 Pengaruh Antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku. Peraturan sangat berlaku memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dan dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Saleh (2018) menyatakan Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Andini (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2 : Disiplin Kerja diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

2.6.3 Pengaruh Antara Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017, p.348) Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujud dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu. Saleh (2018) menyatakan Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang

telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Andini (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan Penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2019) menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

H3 : Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja