

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

2.1.1 Manajemen

Menurut Edy Sutrisno (2019, P.11) Manajemen adalah sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan pengawasan.

Menurut Wibowo (2016, P. 207) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan menggunakan Manajemen sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang. Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan memperoleh hasil tertentu melalui orang lain. Penelitian ini memfokuskan pada variabel insentif, pelatihan dan produktivitas kerja.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti (2017, p.23) mengatakan bahwa Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena SDM harus dapat dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dapat dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Pentingnya peran SDM dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek seperti aspek staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharaannya.

Menurut Edy Sutrisno (2019, P.13) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Wibowo (2016, P. 210) Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pemberdayaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2017, p.57) Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. produktivitas kerja kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan suatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan (output)

Muchdarsyah Sinungan 2003:12) produktivitas adalah rasio dan pengeluaran serta pemasukan yang terpakai. Produktivitas adalah hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produktivitas.

Sinungan (2003:72) disebutkan kualitas kerja juga harus diperhatikan dalam menilai produktivitas tenaga kerja, sebab sekalipun dalam segi waktu tugas yang dibebankan kepada pekerja atau perusahaan itu tercapai, kalau mutu kerjanya tidak baik, maka produktivitas tidak bermakna.

produktivitas kerja adalah perbandingan antara output per input, dimana output adalah hasil penjualan yang dicapai pertahun sedangkan input adalah jumlah kariawan pertahun. Dari beberapa pengertian produktivitas diatas, teori-teori yang membahas tentang produktivitas kerja sangatlah bervariasi tetapi makna pokok dari produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang tenaga kerja dalam menghasilkan suatu pekerjaan.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Latifah dkk (2022) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah :

1. Sikap kerja
2. Tingkat ketrampilan
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi
4. Manajemen produktifitas
5. Efisiensi tenaga kerja
6. Kewiraswastaan

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Widhayani dkk (2022) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur produktivitas kerja yaitu :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
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 kerja tersebut.
3. Semangat kerja merupakan usaha untuk menjadi baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerjakan dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Efisiensi merupakan perbandingan antara yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2016, P. 415) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya.

Menurut Dermawan (2024) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

Wahyuni (2024) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Sari (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Suroto (2023) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting

Menurut Rambembuoch (2023) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya

2.3.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam penelitian Nabella dkk (2021) adalah sebagai berikut

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan kerja
3. Perusahaan dan manajemen
4. Faktor intrinsik dan pekerjaan
5. Kondisi kerja
6. Aspek sosial dalam pekerjaan
7. Komunikasi dan fasilitas

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Dermawan (2024) indikator yang dapat mengukur Kepuasan Kerja adalah :

1. Promosi, yaitu kemungkinan karyawan untuk berkembang melalui kenaikan jabatan
2. Prosedur dan peraturan kerja, yaitu prosedur dan peraturan yang berlaku di tempat kerja
3. Imbalan yang sudah disepakati, yaitu imbalan yang sudah disepakati dengan karyawan
4. Turnover, yaitu proses keluar dan masuknya karyawan di suatu perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019, P.94) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus

menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan

Irfan (2023) Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan.

Menurut Marsa (2023) kedisiplinan adalah operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin manajemen yang mengikat setiap anggota perusahaan agar terdapat standar organisasi yang dapat di jalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan dan adanya hukuman. Peranan karyawan lingkungan baik dalam kedudukannya sebagai bawahan maupun pimpinan sangat penting dalam menentukan keberhasilan unit kerjanya.

Menurut Lintong (2023) disiplin kerja adalah latihan dan pendidikan kesopanan dan kerohanian dan pengembangan terbiat. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin pada perusahaan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang dibuat manajemen yang mengikat semua anggota perusahaan agar terdapat standar organisasi yang dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan..

Triyawan (2024) Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Lintong (2023) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. .Ada tidaknya keteladan 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.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Tanjung dkk (2023) menyatakan bahwa indikator untuk 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.

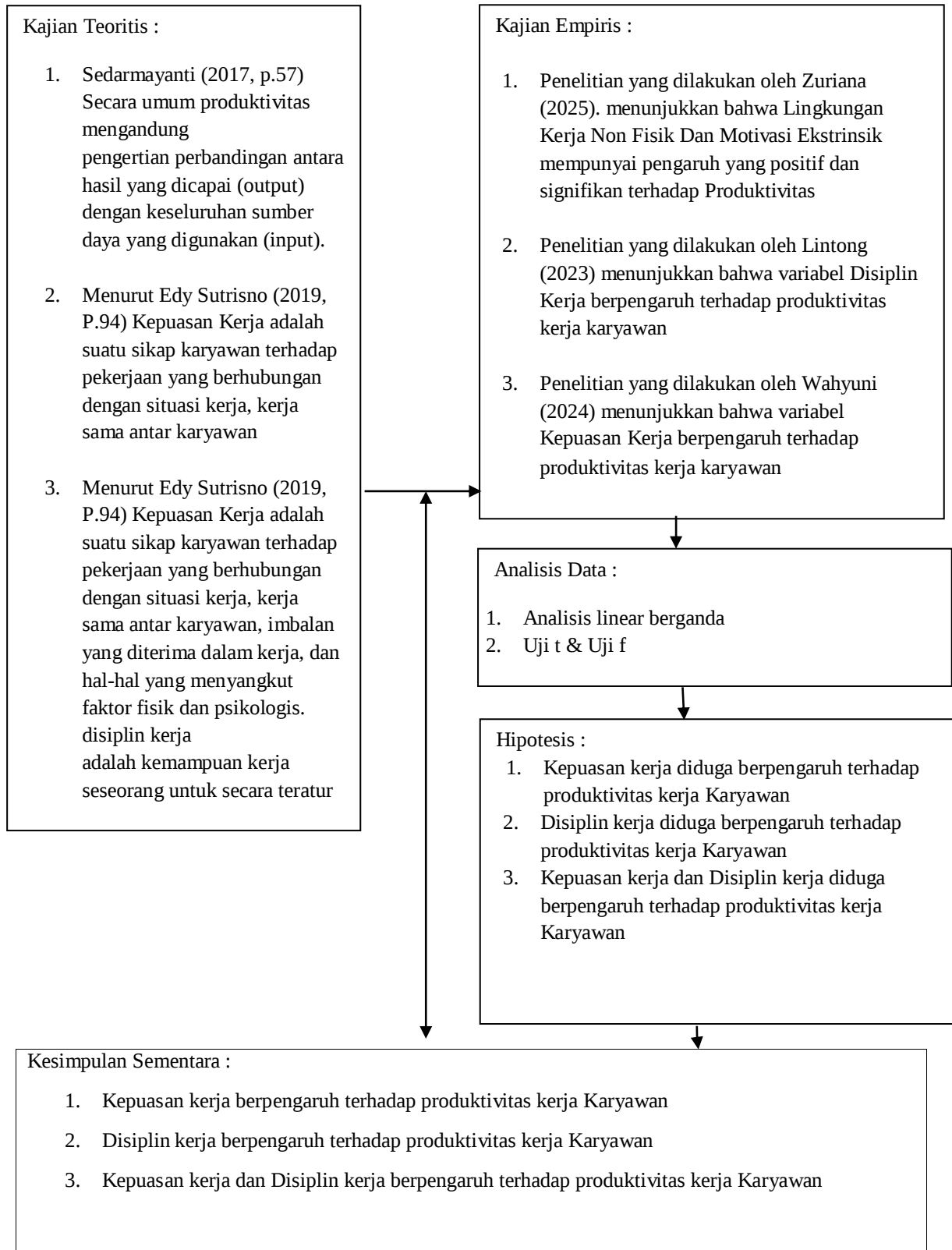
2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Zuriana, Z., Wibaselppa, A., Suwandi, S., & Muchphie, T. C. (2025)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Bima Sakti Bakti Persada Lampung Selatan.	Penelitian saya menggunakan variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan perbedaan terletak pada objek penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Ekstrinsik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas
2	Lintong (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Di Sintesa Peninsula Hotel Manado.	Penelitian saya menggunakan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja dan perbedaan juga terletak pada objek penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja
3	Wahyuni (2024)	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Haki Alam Karya Indrapura Kabupaten Batu Bara	Penelitian saya menggunakan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja dan perbedaan juga terletak pada objek penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja
4	Marlapa (2020)	<i>The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity</i>	Penelitian saya menggunakan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja dan perbedaan juga terletak pada objek penelitian.	<i>We find that Work Discipline has a positive and significant effect on productivity.</i>
5	Badrianto (2020).	<i>Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries.</i>	Penelitian saya menggunakan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja dan perbedaan juga terletak pada objek penelitian.	<i>We find that job satisfaction has a positive and significant effect on productivity.</i>

Sumber: Data Diolah, 2024

2.6 Kerangka Penelitian



2.7 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.

2.7.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Dermawan (2024) menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika Kepuasan Kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Adanya Kepuasan Kerja yang menyenangkan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

Menurut Wibowo (2016, P. 415) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H1 : Kepuasan Kerja Diduga Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

2.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Lintong (2023) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika Disiplin Kerja karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan.

Menurut Edy Sutrisno (2019, P.94) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2 : Disiplin Kerja Diduga Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

2.7.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Dermawan (2024) menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika Kepuasan Kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat dan Penelitian yang dilakukan oleh Lintong (2023) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika Disiplin Kerja karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat

Menurut Wibowo (2016, P. 415) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya. Menurut Edy Sutrisno (2019, P.94) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H3 : Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Diduga Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan