

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal-jurnal dalam negeri :

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Yulia Andini, 2019) Yang Berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu” diperoleh dari hasil uji t pada variabel mematuhi semua peraturan perusahaan yaitu $2,652 > T_{tabel} = 1,980$ menyatakan bahwa mematuhi semua peraturan perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penggunaan waktu secara efektif diperoleh yaitu $3,069 < T_{tabel} = 1,980$ menyatakan bahwa penggunaan waktu secara efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja karyawan. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas yaitu $5,467 > T_{tabel} = 1,980$ menyatakan bahwa tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Tingkat absensi yaitu $1,200 < T_{tabel} = 1,980$ berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji simultan diperoleh yaitu $262,880 > 2,31$ menyatakan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan nilai R yang

diperoleh sebesar 0,884. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 88,4% produktivitas kerja dijelaskan oleh variabel disiplin kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Permatasari, 2022) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi Pt. Multi Elektriksejahtrindo, Citeureup Kabupaten Bogor”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 31,3% ; fasilitas kerja berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 53,4% ; disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 50%, sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Megawati, 2024) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ajidharma Corporindo di Jakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Ajidharma Corporindo baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan jenis data kuantitatif, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, dimana peneliti menggunakan seluruh jumlah populasi pada obyek penelitian sebanyak 69 responden. Pengambilan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung. Analisis yang digunakan

adalah uji instrumen, asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis melalui program SPSS versi 26. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, 2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, 3) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, 4) Disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Prawiro, 2024) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt Mount Scopus Indonesia Jakarta Selatan” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Mount Scopus Indonesia Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 68 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 26% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau (1,766 lebih kecil dari 1,997). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 64,8% dan

uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (8,842 lebih besar dari 1,997).

Disiplin Kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,718 + 0,242X_1 + 0,746X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 81,5% sedangkan sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi faktor lain.

Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (64,246 lebih besar dari 3,14).

5. Penelitian yang dilakukan oleh (Lip Irawan Hisanuddin, 2023) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Baubau” Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Baubau. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Baubau.

B. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi

(Hasibuan, 2016) mendefinisikan disiplin kerja sebagai bentuk kesadaran sekaligus keikhlasan seseorang untuk mematuhi seluruh aturan organisasi serta norma sosial yang ada. Artinya, disiplin bukan sekadar paksaan, melainkan sikap sukarela dalam mengikuti tata tertib yang berlaku.

Menurut (Ivancevich, 2018), pendekatan manajemen SDM saat ini sudah berkembang jauh menjadi mitra strategis yang sejajar dengan manajemen puncak. SDM kini terlibat aktif dalam merumuskan arah kebijakan organisasi dan bertanggung jawab penuh dalam memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada dikelola secara tepat guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Mathis, 2019), peran manajemen SDM mencakup penciptaan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan terdorong memberikan kontribusi terbaiknya. Manajemen SDM kini dipandang melampaui sekadar aspek administratif, karena melibatkan kepekaan terhadap kebutuhan dan aspirasi pribadi para anggota organisasi.

b. Fungsi

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan krusial dalam mendukung manajer fungsional maupun lini dalam mengelola tim mereka. Lingkup fungsi ini sangat luas dan

berdampak langsung pada operasional perusahaan, mulai dari fase perencanaan, perekrutan, hingga pemutusan hubungan kerja. Selain itu, MSDM juga mencakup pengelolaan kompensasi, evaluasi kinerja, pengembangan karier, pelatihan karyawan, jaminan keselamatan kerja (K3), hingga aspek kepemimpinan yang bertujuan meningkatkan produktivitas.

Ada beberapa fungsi sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya menurut (Rivai Zainal, 2015).

Manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai berikut:

1. Menetapkan standar kualitas dan jumlah tenaga kerja yang tepat untuk mengisi setiap posisi di perusahaan.
2. Memastikan ketersediaan staf, baik untuk kebutuhan saat ini maupun jangka panjang, sehingga seluruh tanggung jawab pekerjaan tetap terisi.
3. Meminimalisir risiko kesalahan tata kelola (mismanagement) dan mencegah terjadinya tumpang tindih dalam pembagian tugas.
4. Mendorong terciptanya Koordinasi, Integrasi, dan Sinkronisasi (KIS) antar unit kerja guna mendongkrak produktivitas secara keseluruhan.
5. Menjaga keseimbangan jumlah pegawai agar tidak terjadi kekurangan maupun kelebihan personel yang tidak efisien.

6. Menjadi landasan utama dalam merancang berbagai program SDM, mulai dari rekrutmen, pengembangan kompetensi, sistem upah, hingga pemeliharaan disiplin dan pemutusan hubungan kerja.
7. Berfungsi sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan terkait mutasi karyawan, baik itu promosi, demosi, maupun rotasi posisi.
8. Menjadi instrumen dasar dalam melakukan evaluasi dan penilaian kinerja karyawan secara objektif.

Sementara itu menurut (Hasibuan, 2016), manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan (*planning*)

Perencanaan dalam lingkup manajemen SDM merupakan tahap awal untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja baru. Fungsi ini berfokus pada analisis mendalam mengenai posisi apa saja yang perlu diisi serta berapa jumlah personel yang dibutuhkan agar operasional perusahaan berjalan optimal.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses menetapkan, mengelompokkan, dan mengatur setiap aktivitas kerja demi mencapai target perusahaan. Dalam tahap ini, karyawan ditempatkan sesuai dengan keahlian masing-masing serta diberikan fasilitas atau alat penunjang yang memadai untuk mendukung efektivitas kerja mereka.

3. Fungsi Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan upaya pengaturan dan pemantauan secara berkala untuk memastikan seluruh kegiatan karyawan tetap selaras dengan tujuan organisasi. Fokus utama dari fungsi ini adalah meminimalkan penyimpangan sehingga apa yang telah direncanakan sebelumnya dapat terealisasi dengan baik.

4. Fungsi Motivasi (*Motivating*)

Motivasi berperan sebagai stimulus atau penggerak untuk membangun semangat kerja, sehingga karyawan bersedia bekerja sama secara efektif dan terintegrasi demi mencapai kepuasan bersama. Dengan motivasi yang tepat, diharapkan karyawan memiliki antusiasme tinggi untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.

5. Fungsi Evaluasi (*Evaluating*)

Evaluasi merupakan kegiatan penilaian sistematis yang mencakup pengembangan standar perilaku dan pengukuran hasil berdasarkan kualitas yang ditetapkan. Melalui evaluasi, perusahaan dapat memiliki tolok ukur yang jelas mengenai tingkat keberhasilan pencapaian tujuan dan efisiensi kerja secara keseluruhan.

c. Tujuan

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kontribusi produktif setiap individu di dalam organisasi. Hal ini dilakukan melalui berbagai pendekatan strategis

yang dapat dipertanggungjawabkan guna mendukung keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Menurut (Larasati, 2018), ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia antara lain :

1) Tujuan Sosial

Berfokus pada tanggung jawab organisasi dalam menjaga etika sosial serta memberikan dampak positif bagi masyarakat, sekaligus meminimalisir risiko atau dampak negatif yang mungkin timbul dari aktivitas perusahaan.

2) Tujuan Organisasional

Berfungsi sebagai pendukung bagi perusahaan dalam meraih target utama melalui penetapan sasaran kerja yang terstruktur dan formal.

3) Tujuan Fungsional

Menjaga agar kontribusi setiap departemen SDM tetap selaras dan seimbang dengan skala kebutuhan serta dinamika organisasi.

4) Tujuan Individual

Memfasilitasi karyawan dalam mencapai aspirasi atau tujuan pribadi mereka melalui peran dan kontribusi aktif di dalam lingkungan kerja.

2. Disiplin Kerja

a. Definisi

(Hasibuan, 2016) mendefinisikan disiplin kerja sebagai bentuk kesadaran sekaligus keikhlasan seseorang untuk mematuhi seluruh aturan organisasi serta norma sosial yang ada. Artinya, disiplin bukan sekadar paksaan, melainkan sikap sukarela dalam mengikuti tata tertib yang berlaku.

(Afandi, 2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sistem tata tertib yang disusun oleh manajemen dan telah mendapatkan pengesahan dari pemilik modal atau dewan komisaris. Peraturan ini juga disepakati bersama serikat pekerja serta diketahui oleh dinas tenaga kerja. Hal yang esensial adalah kesadaran anggota organisasi untuk mematuhi secara sukarela. Dengan demikian, akan terbentuk budaya kerja yang berlandaskan pada nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, serta keteraturan yang konsisten.

b. Tujuan

Penting bagi setiap organisasi untuk menanamkan kedisiplinan kerja guna memastikan kepatuhan karyawan terhadap regulasi perusahaan. Aturan yang ditetapkan berfungsi sebagai kerangka kerja yang memandu perilaku seluruh personel, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan tertib. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja menuntut ketegasan serta konsistensi dari pihak manajemen.

Menurut (Sastrohadiwiryono, 2021), tujuan khusus dari penerapan disiplin kerja meliputi beberapa poin penting, yaitu:

1) Kepatuhan Regulasi

Memastikan seluruh karyawan mematuhi aturan ketenagakerjaan serta kebijakan internal perusahaan, baik yang bersifat formal maupun norma tidak tertulis, serta menjalankan instruksi manajemen dengan penuh tanggung jawab.

2) Optimalisasi Pelayanan

Mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas secara maksimal dan memberikan standar pelayanan terbaik kepada setiap pemangku kepentingan (*stakeholders*) sesuai dengan deskripsi pekerjaan masing-masing.

3) Pemeliharaan Aset dan Etika

Menjamin karyawan dapat mempergunakan serta menjaga sarana dan prasarana perusahaan dengan bijak, sekaligus berperilaku sesuai dengan standar norma yang berlaku di lingkungan organisasi.

4) Pencapaian Target

Memacu karyawan agar mampu memberikan kontribusi berupa produktivitas yang tinggi demi tercapainya target perusahaan, baik untuk sasaran jangka pendek maupun strategi jangka panjang.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi

Menurut (Hasibuan, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kompetensi

Kejelasan target serta kesesuaian keahlian karyawan dengan tugasnya sangat menentukan kedisiplinan. Ketika seseorang merasa mampu menyelesaikan beban kerjanya, mereka cenderung bekerja lebih serius dan teratur.

2) Keteladanan Pemimpin

Sosok pemimpin memegang peranan krusial. Perilaku dan sikap pemimpin menjadi cermin atau standar yang akan diikuti oleh para bawahannya dalam hal kedisiplinan.

3) Keadilan Kompensasi

Besaran imbalan berbanding lurus dengan kedisiplinan. Kompensasi yang memadai menjaga fokus karyawan pada pekerjaan, sementara imbalan yang minim sering kali memicu ketidakhadiran karena karyawan terpaksa mencari penghasilan tambahan.

4) Ketegasan Sanksi

Pemberian sanksi yang jelas dan berbobot memberikan efek jera. Hal ini mendorong karyawan untuk berpikir ulang sebelum melanggar aturan, sehingga kepatuhan terhadap regulasi perusahaan meningkat.

5) Efektivitas Pengawasan

Kehadiran pengawasan secara langsung merupakan cara paling konkret untuk memantau perilaku karyawan dan memastikan disiplin tetap terjaga di lapangan.

d. Fungsi

Beberapa fungsi disiplin (Hartatik, 2014), antara lain:

1) Menata Kehidupan Bersama

Disiplin berfungsi sebagai alat untuk mengatur hubungan antar individu di dalam organisasi. Dengan adanya aturan yang jelas, interaksi antar karyawan menjadi lebih teratur, harmonis, dan mencegah terjadinya benturan kepentingan.

2) Membangun Kepribadian

Penerapan disiplin secara berkelanjutan dapat membentuk karakter karyawan. Kebiasaan mematuhi aturan akan tertanam dalam diri, sehingga menciptakan pribadi yang bertanggung jawab dan memiliki integritas tinggi dalam bekerja.

3) Melatih Kepribadian

Fungsi ini berkaitan dengan proses pembiasaan. Disiplin menjadi sarana untuk melatih diri agar selalu bersikap konsisten, mampu mengendalikan diri, dan terbiasa mengikuti standar yang telah ditetapkan tanpa merasa terbebani.

4) Pemaksaan

Disiplin terkadang bersifat memaksa agar individu mau tunduk pada sistem. Hal ini diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh elemen organisasi, tanpa terkecuali, mengikuti koridor yang sama demi tercapainya tujuan bersama secara efektif.

5) Hukuman

Disiplin juga berfungsi sebagai instrumen korektif melalui sanksi atau hukuman. Tujuannya adalah untuk memberikan efek jera bagi pelanggar sekaligus menjadi peringatan bagi karyawan lain agar tidak melakukan tindakan indisipliner yang merugikan.

6) Menciptakan Lingkungan yang Kondusif

Secara keseluruhan, disiplin berfungsi untuk menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan produktif. Lingkungan yang tertib akan meminimalisir gangguan, sehingga setiap karyawan dapat fokus memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

e. Indikator Disiplin Kerja

1) Kesadaran

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

2) Kesiediaan

Kesiediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

3) Ketaatan

Ketaatan merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang pada diri karyawan untuk senantiasa berkehendak mengikuti atau mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

3. Produktivitas Kerja Karyawan

a. Definisi

Menurut (Sutrisno, 2020), produktivitas merupakan tolok ukur efisiensi dalam proses produksi, yaitu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan yang digunakan. Dalam hal ini, masukan umumnya dibatasi pada variabel tenaga kerja, sementara keluaran dinilai berdasarkan satuan fisik, bentuk, maupun nilai ekonomi yang dihasilkan.

b. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Menurut (Siagian, 2014), produktivitas kerja dapat ditinjau melalui beberapa aspek utama, yaitu:

1) Peningkatan Berkelanjutan

Organisasi dituntut untuk senantiasa melakukan perbaikan secara terus-menerus pada setiap lini. Hal ini menjadi krusial karena

setiap jenis pekerjaan akan selalu berhadapan dengan dinamika tuntutan zaman yang terus berubah.

2) Penugasan yang Menantang

Di setiap organisasi, terdapat kelompok yang bekerja dengan prinsip minimalis atau sekadar memenuhi standar dasar. Namun, produktivitas sering kali dipacu oleh individu yang menginginkan tanggung jawab yang lebih menantang untuk membuktikan kemampuannya.

3) Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang memadai dan nyaman secara fisik diakui secara luas oleh pakar manajemen sebagai faktor yang memberikan kontribusi nyata dalam mendorong efisiensi dan produktivitas karyawan.

c. Manfaat produktivitas kerja

Menurut (Agustini, 2019) manfaat Produktivitas Kerja Adapun manfaat peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Menimbulkan komitmen organisasi
- 2) Menimbulkan loyalitas kerja dari para karyawan
- 3) Meningkatkan hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien.
- 4) Meningkatkan prestasi kerja karyawan
- 5) Meningkatkan prestasi kerja perusahaan

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas

Menurut (Agustini, 2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan antara lain, yaitu :

1) Motivasi

Motivasi berfungsi sebagai daya dorong bagi setiap individu untuk memberikan kontribusi maksimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Peran pimpinan sangat krusial dalam menumbuhkan antusiasme karyawan agar mereka bekerja dengan semangat tinggi. Sebaliknya, ketika motivasi kerja menurun, semangat dan gairah kerja karyawan pun akan ikut merosot, yang pada akhirnya berdampak negatif pada penurunan tingkat produktivitas kerja.

2) Kemampuan

Setiap karyawan dituntut untuk memiliki keseimbangan antara kemampuan fisik maupun mental agar sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan. Keselarasan antara kapasitas diri dan tuntutan pekerjaan menjadi syarat mutlak dalam mencapai produktivitas yang optimal. Dapat dipastikan bahwa keterbatasan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tertentu akan berbanding lurus dengan rendahnya hasil atau produktivitas kerja yang dicapai.

3) Ketepatan Penugasan

Dalam hal penempatan kerja, pimpinan harus memiliki pemahaman mendalam mengenai keahlian, pengalaman, bakat, keterampilan, serta minat masing-masing karyawan. Langkah ini bertujuan agar penugasan dapat dilakukan secara tepat sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Jika penempatan kerja tidak didasarkan pada kecocokan bidang keahlian, akan timbul rasa ketidaknyamanan bagi karyawan yang berpotensi menurunkan produktivitas kerja secara signifikan.

e. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno, 2020) indikator produktivitas, yaitu:

1) Kemampuan

Seorang karyawan harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diembankan kepada mereka. Kemampuan karyawan tersebut sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki dan profesionalisme karyawan dalam bekerja.

2) Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Dimana hasil merupakan sesuatu yang dirasakan oleh seseorang yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi dalam upaya memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan yaitu dengan meningkatkan hasil yang dicapai.

3) Semangat Kerja

Dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya yang harus lebih baik.

4) Pengembangan Diri

Meningkatkan kemampuan kerja dengan mengembangkan diri dan dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5) Mutu

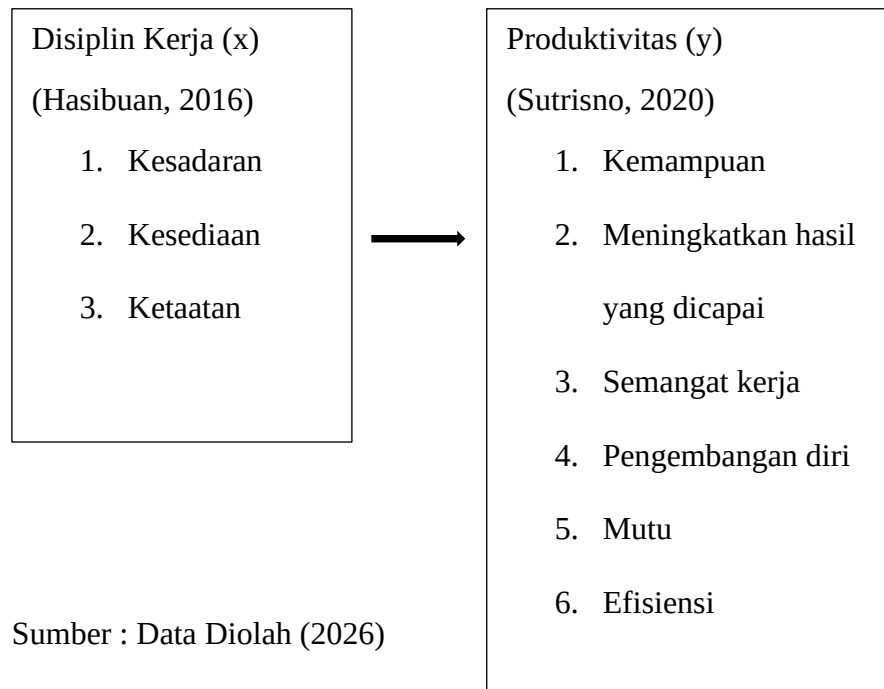
Yaitu hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan dan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari sebelumnya.

6) Efisiensi

Merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan total sumber daya yang dialokasikan. Keseimbangan antara masukan (input) dan keluaran (output) merupakan dimensi produktivitas yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2023) Tahap ketiga dalam alur penelitian, setelah penyusunan landasan teori dan kerangka berpikir, adalah perumusan hipotesis. Namun, penting untuk dipahami bahwa tidak seluruh jenis penelitian memerlukan hipotesis. Studi yang bersifat eksploratif maupun deskriptif umumnya tidak mewajibkan adanya perumusan hipotesis di dalamnya. Secara definitif, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. Predikat "sementara" diberikan karena jawaban tersebut baru berpijak pada teori-teori yang relevan dan belum didukung oleh fakta-fakta empiris yang diperoleh dari lapangan melalui proses pengumpulan data. Dengan demikian, hipotesis dapat dipandang sebagai jawaban teoritis, bukan jawaban empiris. Penggunaan hipotesis umumnya ditemukan pada penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Sebaliknya, pada penelitian kualitatif, peneliti tidak merumuskan hipotesis di awal, melainkan justru berupaya untuk menemukan hipotesis dari fenomena yang diamati. Nantinya, hipotesis yang ditemukan dalam penelitian kualitatif tersebut dapat diuji lebih lanjut menggunakan metode kuantitatif. Berikut adalah hipotesis dari, penelitian yaitu :

H_a : Ada Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agro Mandiri Sukses di Kab. Barito Timur?

H_0 : Tidak Ada Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agro Mandiri Sukses di Kab. Barito Timur?