

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi akan berjalan lancar bila semua jasa yang disumbangkan para individu kepada organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Meskipun suatu organisasi memiliki rencana yang sempurna, organisasi dan pengawasan yang ketat, namun bila karyawan menjalankan tugasnya dengan minat yang rendah maka organisasi tidak akan mencapai hasil optimal, (Yusuf dalam Winata, 2015). Untuk mencapai target tersebut dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, karena itu pemanfaatan SDM menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan dalam mencapai tujuan organisasi. Sutrisno (2016:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia yaitu satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan diperlukan adanya kedisiplinan dalam bekerja, komunikasi antar pegawai, serta pemberian motivasi kepada karyawan yang membuat karyawan tertib dan semangat dalam bekerja, sehingga menciptakan produktivitas yang tinggi.

Produktivitas merupakan pengukuran kontribusi pegawai bagi organisasi dan ukuran kaji banding yang mengidentifikasi efisiensi dan efektivitas organisasi atau organisasi, (Ratnasari dan Lestari, 2020). Definisi lain menurut Burhanuddin (2016) produktivitas kerja adalah ukuran yang

menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja. Produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) Ratnasari, dkk (2020). Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan (Benjamin Bukit, 2017). Setiap organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut.

Tabel 1
Penjualan Warung Laota Anugerah Utama Tuban Badung
Pada Bulan Januari – Desember Tahun 2017 – 2022

Tahun	Penjualan (Omset) (Rp)	Kenaikan/Penurunan Penjualan (Rp)	Persentase (%)
2017	137.250.000	-	-
2018	195.321.000	58.071.000	0,29
2019	110.552.000	-84.769.000	-0,76
2020	805.130.000	694.578.000	0,86
2021	792.259.000	-12.871.000	0,01
2022	652.350.000	-139.909.00	-0.21

Sumber: Warung Laota Anugerah Utama Tuban Badung

Dari Tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai penjualan Warung Laota Anugerah Utama Tuban Badung 5 tahun terakhir yaitu tahun 2017-2022 berfluktuasi. Penjualan tertinggi terjadi pada tahun 2020 yaitu sebesar Rp 805.130.000. Namun, pada tahun berikutnya yaitu tahun 2021 Warung Laota

Anugerah Utama Tuban Badung mengalami penurunan penjualan yaitu sebesar 0,01% dan pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar -0.21% disebabkan karena pandemic covid-19 dan juga produktivitas kerja yang menurun.

Berdasarkan observasi dan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Laota Anugerah Utama Tuban Badung tidak adanya pengakuan atas kinerja atau hasil positif yang dilakukan dan kurangnya komunikasi karyawan dengan atasan sehingga terjadinya miss komunikasi yang mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menurun.

Menurut Anoraga (2018:78) ada beberapa faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja antara lain Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja/Iklim Kerja, Motivasi. Disiplin kerja yang bagus tentu akan menimbulkan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja meliputi hal-hal seperti hadir dan pergi dengan tepat pada waktunya, penggunaan waktu dengan efektif serta mengembangkan potensi yang ada pada diri untuk perusahaan. Disiplin kerja suatu sikap sesuai peraturan perusahaan dalam bentuk lisan maupun. Disiplin kerja juga dapat dibidang ketersediaan dan kesadaran seseorang menaati semua peraturan yang tercantum ataupun tidak tercantum. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja (Arda, 2018: 46). Kedisiplinan merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Menurut Syafrina: 2017: 8 dalam (Ivo 2021) Disiplin dapat menentukan kinerja karyawan baik atau tidak baik, kedisiplinan di dalam sebuah perusahaan bisa dikatakan sangat penting agar karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut

bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan dan jika ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka akan diberikan sanksinya oleh pihak perusahaan. Karyawan seharusnya mengerti bahwa dengan memiliki disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Adanya disiplin dalam bekerja juga akan berpengaruh baik bagi karyawan. Misalnya akan menambah suasana yang nyaman bagi sesama karyawan dan antara karyawan dengan atasan untuk melakukan komunikasi.

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai.

Kedisiplinan kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengembangkan tugas kerjanya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena

merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sehingga karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi Kawuluan (2016).

Dari hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Priyanti (2018) dan Pakpahan, dkk (2020) mendukung pernyataan ini yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan dengan produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas pegawai seperti halnya permasalahan yang ada di PT. Laota Anugerah Utama Tuban Badung. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pentingnya kedisiplinan dalam menunjang produktivitas kerja pegawai di PT. Laota Anugerah Utama Tuban Badung. Adapun contoh maksud dari kata kedisiplinan dalam perusahaan yaitu pada saat jam istirahat tidak ditambahkan, hadir di kantor tepat waktu, tidak menggunakan fasilitas kantor untuk urusan pribadi, dan yang paling penting tugas dikerjakan tepat waktu.

Dari tabel 2 dapat digambarkan ketidakhadiran karyawan PT. Laota Anugerah Utama Tuban Badung yang tercatat dari bulan Januari sampai Desember 2022 fluktuatif setiap bulannya dengan rata-rata tingkat kehadiran sebesar.

Menurut Yasa (2017), tingkat kehadiran yang wajar kurang dari 3% dan lebih dari 3 hingga 10% dianggap tinggi, yang berarti tingkat absensi karyawan rendah, itulah sebabnya seseorang dapat berbicara tentang kinerja karyawan yang tinggi. Meskipun tingkat absensi karyawan relatif rendah.

Mengenai tingkat absensi karyawan PT. Laota Anugerah Utama Tuban Badung Persada periode Januari-Desember 2022 dapat dibuat dalam tabel 2.

Tabel 2
Tingkat Absensi Karyawan PT. Laota Anugerah Utama Tuban
Badung Periode Januari-Desember 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Absensi (%)
(A)	(B)	(C)	(D)	(E) = C.D	(F)	(G) = E-F	(H) = (F:E).100%
1	Januari	30	28	840	8	832	0,95
2	Februari	30	28	840	9	831	1,07
3	Maret	30	27	810	10	800	1,23
4	April	30	28	840	9	831	1,07
5	Mei	30	26	780	10	770	1,28
6	Juni	30	26	780	7	773	0,90
7	Juli	30	27	810	8	802	0,99
8	Agustus	30	28	840	8	832	0,95
9	September	30	27	810	9	801	1,11
10	Oktober	30	26	780	10	770	1,28
11	November	30	26	780	8	772	1,03
12	Desember	30	28	840	8	832	0,95
Jumlah			325	9.750	104	9.646	12,81
Rata-Rata			27	812	9	804	1,07

Sumber : PT. Laota Anugerah Utama Tuban Badung 2022

Observasi penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Laota Anugerah Utama Tuban Badung menunjukkan terdapat beberapa indikasi yang menunjukkan kurangnya disiplin kerja. Seperti banyak karyawan yang terlambat pada jam masuk kerja dan karyawan masih menggunakan jam kerja untuk istirahat seperti mengobrol sesama karyawan dan mengganggu karyawan lain yang sedang bekerja.

Komunikasi sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan dari perusahaan, jika para pegawai memiliki komunikasi yang baik maka dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya. Apabila pemimpin tidak dapat berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya tentang pekerjaan yang perlu dilaksanakan akan mengalami suatu kegagalan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan sebaliknya bila para karyawan tidak dapat berkomunikasi secara efektif dengan atasannya, maka akan menghadapi kesulitan dalam memperoleh informasi tentang pekerjaan yang akan dilakukan (Hidayat, 2018). Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dharma (2017) mendukung pernyataan ini yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dengan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan PT. Laota Anugerah Utama Tuban Badung karyawan enggan menyampaikan langsung kepada atasan tentang masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja dan kurangnya komunikasi antar karyawan.

Selain komunikasi dan kedisiplinan, faktor lain yang menjadi bagian penting dalam kehidupan organisasi ialah faktor yang bersumber dari dalam diri karyawan, yaitu motivasinya. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen apabila mereka

menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Dewi, 2019: 204). Menurut Winata (2015) faktor motivasi ini dipandang penting karena motivasi merupakan *drive* yang mendorong tindakan seseorang untuk melakukan aktivitas dalam rangka pencapaian kinerja yang diinginkan. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja dan melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan. Masalah motivasi juga dapat berkaitan dengan masalah kedisiplinan. Dilihat dari masih adanya karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja karna kurangnya motivasi dari karyawan terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, maka secara sukarela akan memperbaiki aktivitasnya jika apa yang dicapai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan atau direncanakan, dan sebaliknya seseorang yang memiliki motivasi rendah, maka yang bersangkutan tidak ada keinginan untuk memperbaiki secara sukarela jika apa yang dicapai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan (Tamzil, 2014:50). Menurut Hasibuan (2016:218) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Dorongan itu dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya meningkatkan upah kerjanya, *reward* dan imbalan berupa bonus tertentu, aturan-aturan dan sanksi yang ketat bagi pelanggar aturan. Pemberian tanggung jawab terhadap karyawan serta menghargai setiap prestasi dari karyawan merupakan beberapa hal yang sering dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi dari dalam diri karyawan. Dari hasil penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Santoni dan Suana (2018) mendukung pernyataan ini yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan PT. Laota Anugerah Utama Tuban Badung menunjukkan terdapat beberapa indikasi yang menunjukkan kurangnya motivasi kerja. Seperti kurang inisiatif karyawan PT. Laota Anugerah Utama Tuban Badung dalam bekerja dan hanya mengandalkan intruksi dari atasan. Dan tidak adanya *reward* atau motivasi yang berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar bagi karyawan berprestasi, yang menyebabkan karyawan cenderung bekerja sesuai kewajibannya saja yang berpengaruh terhadap rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan, permasalahan produktivitas kerja karyawan sangat berpengaruh karena keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan, tidak terkecuali PT. Laota Anugerah Utama Tuban Badung. PT. Laota Anugerah Utama Tuban Badung merupakan salah satu perusahaan rumah makan yang telah berdiri sejak tahun 2002. Sebagai perusahaan yang kompeten dan kompetitif di industri rumah makan PT. Laota Anugerah Utama Tuban Badung harus memiliki keunggulan kompetitif. Perusahaan harus bersaing dengan perusahaan lain dimana dapat memperoleh keunggulan kompetitif jika dapat memuaskan konsumen atau pelanggan. Berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan PT. Laota Anugerah Utama Tuban Badung masih menghadapi banyak kendala seperti kurangnya disiplin pegawai, rendahnya

kemampuan kerja dan sebagainya. Hal ini menyebabkan penurunan produktivitas karyawan. Saat menjalankan bisnis, karyawan harus selalu berusaha memberikan layanan pelanggan terbaik. Kinerja yang baik diperlukan untuk mencapai tujuan ini. Hasil yang baik dapat dilihat ketika tujuan kinerja terpenuhi dari waktu ke waktu.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Laota Anugerah Utama Tuban Badung?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Laota Anugerah Utama Tuban Badung?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Laota Anugerah Utama Tuban Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Laota Anugerah Utama Tuban Badung
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Laota Anugerah Utama Tuban Badung
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Laota Anugerah Utama Tuban Badung

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan perusahaan
2. Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta menjadi kajian lebih lanjut

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memperoleh pengalaman langsung dan merupakan suatu kesempatan untuk mahasiswa dalam menganalisis permasalahan yang ada untuk dicarikan solusi pemecahannya dengan cara mengaplikasikan teori-teori yang didapat di bangku kuliah dengan keadaan yang terjadi sesungguhnya dilapangan.

2. Bagi PT. Laota Anugerah Utama Tuban Badung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak manajemen PT. Laota Anugerah Utama Tuban Badung dalam menetapkan kebijakan berkaitan dengan sumber daya manusia mengenai Kedisiplinan, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Laota Anugerah Utama Tuban Badung.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Teori Atribusi (*Attribution Theory*) merupakan teori yang pertama kali dikemukakan oleh Harold Kelley (1972) dalam teorinya menjelaskan tentang bagaimana orang menarik kesimpulan tentang “apa yang menjadi sebab” apa yang menjadi dasar seseorang melakukan suatu perbuatan atau memutuskan untuk berbuat dengan cara-cara tertentu (Robbins, 2017). Teori atribusi menyatakan bahwa apabila individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah itu ditimbulkan secara internal atau eksternal (Robbins, 2017). Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang diyakini berada di bawah kendali pribadi individu itu sendiri, sedangkan perilaku yang disebabkan secara eksternal adalah perilaku yang dipengaruhi dari luar, artinya individu akan terpaksa berperilaku karena situasi. Sehingga teori ini berhubungan dengan apa yang menjadi objek masalah dalam kinerja.

Penyebab perilaku tersebut dalam persepsi sosial lebih dikenal dengan istilah *dispositional attributions* (penyebab internal) dan *situational attributions* (penyebab eksternal) (Robbin, 2017). Penyebab internal cenderung mengacu pada aspek perilaku individual, sesuatu yang telah ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan penyebab eksternal lebih mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi

perilaku seseorang, seperti kondisi sosial, nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Teori ini juga menunjukkan bahwa kinerja yang diharapkan di masa mendatang disebabkan oleh penyebab kesuksesan maupun kegagalan pada pelaksanaan tugas sebelumnya.

2.1.2 Produktivitas Kerja Karyawan

1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Hasibuan dalam Busro (2018) mengemukakan, 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.

Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan (Sulaeman, 2014: 91). Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan yang maksimal (Siagian (2001).

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Menurut Sedarmayanti (2011), produktivitas merupakan “keinginan dan upaya dari manusia untuk dapat meningkatkan kualitas dalam kehidupannya dan penghidupan di segala aspek bidang”.

Produktivitas kerja dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan maka dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan karena karyawan akan bekerja lebih produktif dan memberikan kontribusi yang besar dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Hanaysha, 2015; Phusavat, 2013; Yamoah, 2013).

Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara capaian hasil dengan total/keseluruhan sumberdaya yang digunakan.

2. Dimensi Produktivitas

Produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu (Hasibuan, 2016):

1. Efektivitas, merupakan ukuran yang memberi gambaran seberapa jauh output (target) dapat dicapai.
2. Efisiensi, merupakan suatu ukuran perbandingan antara input yang direncanakan terhadap input yang sebenarnya.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut sedarmayanti (2019:72) terdapat lima faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja:

1. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

2. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

3. Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau pun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Apabila manajemennya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan produktif.

4. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan pegawai tinggi, maka akan menimbulkan konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

5. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi, maka akan dapat menimbulkan produktivitas kerja.

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.

Vincent Gaspersz (2012:71) mengemukakan karakteristik umum dari individu atau karyawan yang produktif biasanya ditandai dengan beberapa hal berikut:

1. Secara terus menerus selalu mencari berbagai gagasan dan cara penyelesaian tugas yang lebih baik.
2. Selalu memberikan saran-saran untuk perbaikan secara sukarela
3. Menggunakan waktu secara efektif dan efisien
4. Selalu melakukan perencanaan dengan menyertakan jadwal waktu
5. Selalu bersikap positif terhadap pekerjaannya
6. Dapat memotivasi diri melalui dorongan dari dalam diri sendiri

Demikian pula menurut Serdamayanti dalam Jumady (2020) bahwa produktivitas kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

4. Indikator-indikator Produktivitas Karyawan

Menurut Sutrisno (2017:104) Indikator Produktivitas Karyawan :

- a) Kemampuan meningkatkan hasil yang dicapai
- b) Semangat kerja
- c) Pengembangan diri
- d) Mutu
- e) Efisiensi

2.1.3 Kedisiplinan

1. Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan ialah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Definisi lain 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma Sutrisno (2009).

Menurut Hasibuan (2014) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi atau organisasi pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya dikatakan bahwa, kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengatahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak.

2. Tujuan dan manfaat kedisiplinan

Ma'arif dan Kartika (2012), mendefinisikan bahwa tujuan dan manfaat ditegakannya kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut :

1. Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.
2. Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.
3. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahanya.

Menurut Robbins dalam Yoesana (2013), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu :

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2) Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3) Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3. Indikator–Indikator Kedisiplinan

Menurut (Ginting, 2018:133) adapun yang menjadi indikator–indikator dalam disiplin kerja adalah :

- 1) Aturan untuk masuk, waktu istirahat dan kembali
- 2) Kode pakaian dan sopan santun di tempat kerja
- 3) Proses atau cara melakukan pekerjaan
- 4) Menetapkan apa yang dapat dan tidak boleh dilakukan karyawan saat berada di perusahaan.

2.1.4 Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Menurut Athoillah (2017:214), Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media. Menurut Mangkunegara (2013:145) “Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud”.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi

Menurut Mangkunegara (2013:148-150) ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu :

Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan.

- a. Faktor dari pihak *receiver*, yaitu keterampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver*, dan media saluran komunikasi.

3. Unsur Komunikasi

- 1) Unsur *Who* (Siapa)
- 2) Unsur *Says What* (apa yang dikatakan-pesan)
- 3) Unsur *Which Channel* (media/saluran)
- 4) Unsur *to Whom* (kepada siapa)
- 5) Unsur *With What Effect* (akibat yang terjadi)

4. Fungsi Komunikasi

Dalam suatu organisasi komunikasi yang baik sangat dibutuhkan, agar pencapaian tujuan-tujuan organisasi terwujud. Ada beberapa fungsi komunikasi, yaitu :

- 1) Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku organisasi.
- 2) Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi pegawai.
- 3) Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi.
- 4) Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan dimana komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil suatu keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan (Sopiah dalam Hendriani dan Hariyandi, 2014).

5. Indikator-Indikator Komunikasi

Menurut (Wasiman, 2018:18-30) dalam melakukan komunikasi yang efektif terdapat lima indikator yang perlu diperhatikan :

1. Adanya kepahaman
2. Terdapat kesenangan
3. Bagaimana pengaruh pada sikap
4. Keharmonisan atau hubungan baik
5. *Action* (Tindakan)

2.1.5 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal (Mathis dan Jackson : 2001 : 89) Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Kata-kata butuh, ingin, hasrat dan penggerak semuanya sama dengan motiv, yaitu motivasi.

Motivasi merupakan titik awal didalam menggerakkan ide-ide yang ada dalam pikiran karyawan yang mempunyai persepsi yang berbeda menurut alur pemikiran masing-masing. Kemampuan bekerja seseorang tergantung dari motiv dan dukungan yang diterima. Menurut Anoraga (2014) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu :

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan

norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.
- c. Kepercayaan diri Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.
- d. Daya tahan terhadap tekanan reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.
- e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Winardi (2011) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal.

- 1) Faktor internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.
- 2) Faktor eksternal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor internal dan eksternal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan faktor harga diri yang terdapat di dalam faktor internal, sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Pemilihan faktor harga diri di dasari oleh pemikiran bahwa harga diri merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap individu.

3. Indikator-indikator Motivasi

Menurut Sastrohadiwiryo (2018:119) adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kinerja (*Achievement*)
2. Penghargaan (*Recognition*)

3. Tantangan (*Challenge*)
4. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
5. Pengembangan (*Development*)
6. Keterlibatan (*Involvement*)
7. Kesempatan (*Opportunities*).

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini berdasarkan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu yang mengkaji beberapa aspek yang berkaitan dengan komunikasi, kedisiplinan, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. Penelitian terdahulu yang dapat mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh :

- 1) Priyanti, (2018). Berjudul pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. HYUP SUNG INDONESIA, Purbalingga. Menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan produktivitas kerja dipengaruhi oleh kedisiplinan dan motivasi kerja. Kedua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan terletak pada variabel kedisiplinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel komunikasi kerja, tempat penelitian, populasi dan sampel yang digunakan.

- 2) Pakpahan, dkk (2020). Berjudul pengaruh komunikasi, etika kerja dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Sibolga Kota. Menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi, etika kerja, dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Sibolga Kota. Persamaan terletak pada variabel komunikasi, kedisiplinan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi, tempat penelitian, populasi dan sampel yang digunakan.
- 3) Arufurahman & Sjarlis (2021) yang berjudul Pengaruh komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Tbk Wilayah Makassar. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Tbk Wilayah Makassar. Persamaan terletak pada variabel komunikasi dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi, tempat penelitian, populasi dan sampel yang digunakan.
- 4) Kristiadi & Pratiwi (2018) yang berjudul Pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di hotel Borobudur Jakarta. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear

berganda. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi, kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Persamaan terletak pada variabel komunikasi terhadap produktivitas kerja. Perbedaan dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel kedisiplinan, motivasi.

- 5) Leihitu (2022) yang berjudul Pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan terletak pada variabel motivasi, produktivitas kerja. Perbedaan dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel kedisiplinan, komunikasi, sampel dan populasi.
- 6) Santoni dan Suana (2018) yang berjudul Pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Persamaan terletak pada variabel motivasi, disiplin kerja terhadap

produktivitas kerja. Perbedaan dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel komunikasi, populasi dan sampel yang digunakan.

- 7) Wahyuni (2020) yang berjudul Pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pantja Surya Perdagangan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pantja Surya Perdagangan. Persamaan terletak pada variabel disiplin kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi, tempat penelitian, dan sampel.
- 8) Zulfadli (2022) yang berjudul Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini yakni secara parsial disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan sedangkan kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta. Persamaan terletak pada variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel komunikasi, tempat penelitian, populasi dan sampel.

- 9) Irwan (2023) yang berjudul Peningkatan produktivitas kerja pegawai melalui disiplin kerja, kecerdasan, emosional dan komunikasi di PT. Semen Bosowa Maros. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja, kecerdasan, emosional dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Semen Bosowa Maros Makassar. Persamaan terletak pada variabel disiplin kerja dan komunikasi. Perbedaan dalam penelitian ini adalah tidak menggunakan variabel motivasi, tempat penelitian dan populasi.
- 10) Silviana (2022) yang berjudul Pengaruh kedisiplinan, kepuasan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Karya Menara Abadi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan bahwa kedisiplinan, kepuasan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Persamaan terletak pada variabel kedisiplinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel komunikasi, tempat penelitian dan populasi.

- 11) Wahyuni (2018) yang berjudul Pengaruh disiplin kerja, motivasi, keterampilan dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, keterampilan dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Persamaan terletak pada variabel disiplin kerja, motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel komunikasi, tempat penelitian, sampel dan populasi.
- 12) Widyawatiningrum dan Dhamayanthi (2021) yang berjudul Pengaruh kepemimpinan, transformasional, komunikasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Cincin Permata Andalas Kabupaten Padang Pariaman. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, transformasional dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. BPR Cincin Permata Andalas Kabupaten Padang Pariaman. Sedangkan komunikasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara signifikan pada karyawan PT. BPR Cincin Permata Andalas Kabupaten Padang Pariaman. Persamaan terletak pada variabel komunikasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel kedisiplinan, tempat penelitian, sampel dan populasi.