BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil input dan pengeluaran serta peran tenaga kerja dalam satuan waktu. Jika produktivitas meningkat, biasanya disebabkan oleh peningkatan efisiensi bahan, waktu, tenaga kerja, dan sistem kerja, peningkatan keterampilan tenaga kerja, dan teknik produksi. Produktivitas kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya (Grassetti & Hunanyan, 2018). Sedangkan pendapat menurut Martono (2019) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan rasio antara besaran volume output terhadap besaran input yang digunakan. Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semua perusahaan berlomba – lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat.

Pendapat lain yang menjelaskan produktivitas dikemukakan oleh Sedermayati (2018) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seorang/sekelompok orang/pegawai dalam jangka waktu

UNMAS DENPASAR

tertentu. Produktivitas karyawan melihat sejauh mana sumber daya manusia diberdayakan dengan baik dalam proses produksi untuk menghasilkan keluaran yang diinginkan, salah satu usaha pemicu produktivitas pekerja adalah dengan menawarkan penghargaan dan pengakuan (Endahsari, dkk. 2019). Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas meningkat. Maksud dari produktivitas adalah pebandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung (Afandi, 2018).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pelatihan salah satunya menjadi faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Damastara dan Sitohang, 2020). Menurut Sari (2020) pelatihan adalah proses membantu karyawan untuk mendapatkan efektivitas dalam pekerjaan mereka saat ini dan masa depan melalui pengembangan kebiasaan pikiran, tindakan, keterampilan, pengetahuan dan sikap yang tepat. Harahap, dkk (2020) menyatakan pelatihan yang baik membawa manfaat antara lain: meningkatkan pengetahuan karyawan tentang budaya dan pesaing, membantu karyawan memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan layanan dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, serta jaminan keselamatan.

UNMAS DENPASAR

Pelatihan juga akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan (Wahyuningsih, 2019).

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan mengenai pelatihan terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2021) mendapatkan hasil bahwa pelatihan karyawan berpengaruh besar terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Artinya, program pelatihan yang dilaksanakan perusahaan telah memberikan hasil yang sangat baik terhadap tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya pelatihan ini. Sari (2020) mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan. Yang artinya semakin tinggi pelatihan yang diberikan terhadap karyawan, maka produktivitas kerja karyawan tersebut juga semakin tinggi. Minarsih dan Wulan (2021) menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan variabel bebas yang tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Harahap dan Ritonga (2020) hasil penelitian menyatakan

UNMAS DENPASAR

bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi pelatihan yang diberikan terhadap karyawan, maka produktivitas kerja karyawan tersebut juga semakin tinggi. Yudistira, dkk. (2018) menyatakan pelatihan kerja yang diberikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan juga mempengaruhi produktivitas karyawan, dengan baik pelatihan yang diberikan secara rutin sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Selain pelatihan, faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja (Damastara dan Sitohang, 2020). Haslindah (2019) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang baik menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan produktivitas kerja yang buruk. Menurut Sutrisno dalam Yanuari (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihaan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan kegiatannya disebut sebagai lingkungan kerja, yang mana di dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas yang bekerja mendukung karyawan dalam tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Mukrodi & Saputra, 2018).

UNMAS DENPASAR

Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain: pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, namun penerangan di sini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama di dalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan (Wahyuningsih 2018).

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan mengenai lingkungan kerja terhadap produktivitas. Putriana dan Khalifa (2021) menyatakan bahwa hasil pengujian data menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan karyawan terbiasa bekerja dalam kondisi yang tidak bersih dan nyaman, lingkungan kerja yang bising, sirkulasi udara yang tidak memadai, limbah pabrik yang bau, dan tempat istirahat yang tidak nyaman. Novianti dan Suparmono (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Yang artinya semakin nyaman lingkungan kerja suatu perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan juga meningkat. Rosnaida (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktiviitas kerja karwayan. Yang artinya semakin nyaman lingkungan kerja suatu perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan juga meningkat. Kurniawan dan Rimas (2021) mendapatkan hasil bahwa

UNMAS DENPASAR

lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pramestuti dan Perkasa (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja seperti sirkulasi udara di divisi operasional panas membuat karyawan tidak nyaman sehingga mempengaruhi produktivitas karyawan.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan kerja masing-masing, sehingga diharapkan dalam meningkatkan produktivitas kerja (Munawaroh, 2021). Ansory dan Indrasari (2018) menyatakan bahwa disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. Sinambela (2019) menyatakan bahwa peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menujukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor. Lestari, dkk. (2018) menyatakan disiplin kerja memiliki arti yang sangat penting

UNMAS DENPASAR

bagi kelangsungan hidup perusahaan, yaitu dengan adanya disiplin yang tinggi dapat menimbulkan tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat kerja, gairah kerja serta inisiatif yang tinggi dari para karyawan dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan.

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan mengenai disiplin kerja terhadap produktivitas. Putriana dan Khalifa (2021) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Perusahaan yang menerapkan disiplin yang baik dan benar serta dipatuhi oleh karyawannya akan meningkatkan produktivitas kerja. Azwar, dkk. (2021) menyimpulkan bahwa disiplin kerja juga sangat mempengaruhi produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai perusahaan masih disiplin dalam bekerja dan taat pada tugasnya, serta bertanggung jawab terhadap jabatannya masing-masing sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Sukarta dan Dewi (2020) menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Yang artinya, semakin meningkatnya disiplin kerja maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Marlapa dan Mulyana (2020) menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja yang sangat positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya dengan peningkatan disiplin kerja, produktivitas kerja akan meningkat secara signifikan dengan asumsi variabel bebas lainnya dari regresi linier berganda adalah tetap. peneliti melihat adanya pengaruh positif. Rosnaida (2019) menyatakan bahwa menyatakan bahwa

UNMAS DENPASAR

berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Yang artinya, semakin meningkatnya disiplin kerja maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan yang diteliti adalah LPD Desa Temesi Gianyar yang berlokasi di Br. Temesi Desa temesi Gianyar. LPD Desa Temesi merupakan lembaga keuangan milik Desa Temesi yang kegiatan usahanya yaitu simpan pinjam. LPD ini bertujuan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat pedesaan dan untuk mensejahterakan masyarakat desa. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif dan sejahtera. Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan tentunya harus dibenahi agar dapat tercapainya visi dan misi perusahaan yang bisa dijalankan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam LPD Desa Temesi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan manfaat bagi perusahaan sehingga target perusahaan dapat terpenuhi.

UNMAS DENPASAR

Melalui observasi masalah produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Temesi Gianyar dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1
Data Jumlah Nasabah LPD Desa Adat Temesi Periode 2018 – 2022

Tahun	Tabungan (orang)	Perubahan (%)	Deposito (orang)	Perubahan (%)	Kredit (orang)	Perubahan (%)
2018	2.628		266		373	
2019	2.722	3,58%	280	5,25%	364	-2,41%
2020	2.260	-16,97%	255	-8,93%	358	-1,65%
2021	2.250	-0,44%	230	-9,80%	334	-6,70%
2022	2.341	4,04%	210	-8,69%	313	-6,29%

Sumber : LPD Desa Adat Temesi (2022)

Dari data tabel 1.1 dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan pada tahun 2019 sebesar 3,58%. Tahun 2020 terdapat penurunan sebesar 16,97% yang disebabkan karena pandemi Covid-19. Begitu juga pada tahun 2021 terjadi penurunan sebesar 0,44% yang disebabkan karena pandemi Covid-19. Pada tahun 2022 terdapat peningkatan sebesar 4.04%. Dengan adanya data seperti ini penulis dapat menyimpulkan bahwa penurunan ini banyak disebabkan karena pelatihan dan disiplin kerja yang diberikan tidak semua karyawan bisa memahami dan mengimplementasikannya dalam pekerjaan. Kurangnya pelayanan terhadap nasabah juga menjadi salah satu faktor menurunnya minat nasabah dalam menabung. Seperti dalam hal antar jemput setoran yang tidak tepat waktu, maupun ketidaknyamanan nasabah terhadap karyawan yang sedang melayaninya. Dan kurangnya kepercayaan terhadap perusahaan saat melakukan peminjaman.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Ketua LPD Desa Adat Temesi, pelatihan yang diberikan kepada karyawan yaitu pembuatan laporan neraca laba rugi, penyusunan keuangan berbasis excel, cara melakukan transaksi keuangan, pembuatan buku transaksi tabungan, pembuatan rekening tabungan atau deposito

UNMAS DENPASAR

dan melaksanakan jasa pelayanan LPD seperti pembayaran listrik, PDAM, telpon dan lain-lain. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar sehingga dapat membantu perusahaan berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi masalah disiplin kerja yang ditemukan pada LPD Desa Adat temesi dapat dilihat pada tabel 1.2 sebegai berikut.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan LPD Desa Temesi Gianyar
Periode Januari – Oktober 2022

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari-orang)	Jumlah Absensi (orang)	Persentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	D = (B x C)	E	F = (E : D) x 100%
Januari	32	25	800	21	2,63 %
Pebruari	32	22	704	9	1,27 %
Maret	32	23	736	31	4,21 %
April	32	25	800	29	3,62 %
Mei	32	22	704	6	0,85 %
Juni	32	21	672	12	1,78 %
Juli	32	24	768	26	3,38 %
Agustus	32	26	832	18	2,16 %
September	32	26	832	9	1,08 %
Oktober	32	23	736	15	2,03 %
Jumlah					23,01 %
Rata-rata					2,301 %

Sumber: LPD Desa Adat Temesi (2022)

Dilihat dari data absensi karyawan pada tabel 1.2 memperlihatkan tingkat absensi karyawan dari bulan Januari s/d Agustus 2022 tidak stabil. Tingkat absensi karyawan paling tinggi terjadi pada bulan Maret 2022 mencapai 4,21%, dimana pada bulan Maret ini banyak karyawan yang ijin dan terlambat karena adanya upacara agama dan kepentingan pribadi lainnya. Hal ini menandakan bahwa masih kurangnya disiplin kerja terhadap jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan.

UNMAS DENPASAR

Dimana disiplin kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, terdapat fenomena yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan dikarenakan faktor pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sehingga dari fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Temesi Gianyar".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan terhadap LPD Desa Adat Temesi Gianyar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan terhadap LPD Desa Adat Temesi Gianyar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan terhadap LPD Desa Adat Temesi Gianyar?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

UNMAS DENPASAR

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan terhadap LPD Desa Adat Temesi Gianyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan terhadap LPD Desa Adat Temesi Gianyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan terhadap LPD Desa Adat Temesi Gianyar.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Untuk mengecek teori yang sudah ada, apakah akan memperkuat atau menggugurkan teori dari penelitian yang kita lakukan. Yang berlatarkan ketidakpuasan atau keraguan terhadap teori yang sudah ada sehingga dilakukan penelitian kembali. Keraguan terhadap suatu teori muncul jika teori yang bersangkutan tidak bisa lagi menjelaskan peristiwa-peristiwa aktual yang dihadapi. Pengujian terhadap teori tersebut dilakukan melalui penelitian empiris dan hasilnya bisa menolak, atau mengukuhkan, atau merevisi teori yang bersangkutan.

UNMAS DENPASAR

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan

   Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, pengembangan LPD Desa Adat Temesi ke

depan dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih menetapkan strategi yang lebih baik dan efektif lagi.

2. Bagi universitas

   Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan hasil penelitian sebagai bahan referensi, informasi dan koleksi perpustakaan bagi semua pihak Universitas Mahasaraswati Denpasar dalam bidang manajemen untuk penelitian di masa yang akan datang dan menambah khasanah pustaka mengenai konsep disiplin kerja, pelatihan dan produktivitas kerja.

3. Bagi penulis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan dalam mengembangkan potensi kinerja peneliti sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan dikemukakan oleh Edwin Locke pada akhir tahun 1960. Dia menemukan tujuan yang spesifik dan sulit menyebabkan kinerja yang baik dan tujuan yang mudah dicapai. Menurut Locke pada tahun 2006, untuk meningkatkan kinerja individu maka tujuan harus ditetapkan oleh individu yang melakukannya. Organisasi memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk ikut berpartisipasi dalam menetapkan tujuan cenderung kinerjanya lebih tinggi dibandingkan dengan tujuan yang ditetapkan oleh atasan saja (Melia, 2019). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins dalam Purnamasari, 2019).

Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat

UNMAS DENPASAR

dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya (Purnamasari, 2019).

Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *content (values)* dan *intentions* (tujuan). Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) yang spesifik. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk berusaha menjadi lebih baik lagi. *Goal Setting* berpengaruh pada kinerja pegawai dalam organisasi publik (Adam, 2020).

UNMAS DENPASAR

2.2 Produktivitas

2.2.1 Pengertian Produktivitas

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 bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut

kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas. Pendapat lain yang menjelaskan produktivitas dikemukakan oleh Sedarmayati (2018) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan seorang atau sekelompok orang dalam jangka waktu tertentu.

Produktivitas merupakan suatu usaha optimal setiap individu ataupun organisasi untuk pencapaian hasil kerja yang maksimal dengan selalu menganggap bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Arofah, 2018). Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa (Wahyuningsih, 2018). Menurut Tuhardi dalam Wahyuningsih (2019) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin, dan esok lebih baik dari hari ini.

UNMAS DENPASAR

Secara umum dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan yang berkaitan dengan diri sendiri dan pekerjaan. Yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi dan kerukunan kerja. Yang berkaitan dalam pekerjaan dapat dilakukan melalui manajemen dan sikap kerja yang lebih baik, penghematan biaya, ketepatan waktu dan sistem teknologi yang lebih baik. Seorang tenaga kerja yang produktif adalah tenaga kerja yang cekatan dan menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat atau bila tenaga kerja tersebut mampu menghasilkan produk atau output yang lebih besar dari tenaga kerja yang lain dalam waktu yang lama.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Martono (2019) mengatakan bahwa produktivitas dapat dipengaruhi beberapa faktor, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Manajemen, merupakan komitmen atas keberhasilan organisasi, memegang teguh dan menjalankan visi misi, serta merancang strategi untuk mencapai keberhasilan organisasi. Anggota tim bertanggung jawab menjalankan strategi tersebut.
2. Motivasi, alasan dan dorongan yang membuat manusia bertindak. Tindakan menusia yang berulang akan menjadi kebiasaan. Motivasi dapat memunculkan tindakan dan perilaku yang baik dari setiap manusia atau tenaga kerja. Selanjutnya perilaku dan tindakan yang baik ini dapat

UNMAS DENPASAR

mendukung produktivitas kerja, dan akhirnya bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

3. Disiplin, perilaku dan tindakan seseorang yang sesuai dengan tututan dan tanggung jawab. Kedisiplinan harus selalu dibina oleh pemimpin dan semua pekerja, misalnya melalui poin-poin berikut:
    a. Tindakan pemimpin yang mencontohkan sikap disiplin
    b. Sistem visual management yang mengingatkan setiap pekerja akan potensi munculnya masalah
    c. *Coaching* dan upaya komunikasi oleh pemimpin untuk terus menanamkan dan meningatkan nilai-nilai kedisiplinan kepada semua pekerja, serta mendorong setiap pekerja untuk ikut menyebarkan nilainilai tersebut.
4. Keterampilan, kemampuan seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan menurut waktu dan/atau energi yang dimilikinya.
5. Penghasilan, bentuk pemberian yang diberikan oleh organisasi kepada tenaga kerja sesuai dengan tanggung jawab yang dikerjakan, pencapaian selama waktu tertentu, dan kemampuan organisasi menyediakan pemberian tersebut.
6. Kesehatan dan lingkungan kerja, mencakup kondisi fisik kerja dan hubungan antara tenaga kerja. Jika kondisi keduanya baik, produktivitas dan motivasi kerja akan meningkat. Di sisi lain, kondisi kerja yang tidak baik akan berdampak buruk pada kesehatan tenaga kerja, sehingga produktivitas pun

UNMAS DENPASAR

turun. Ditambah lagi dengan risiko berupa dampak terhadap unit kerja atau divisi lain.

Menurut Anoraga dalam Busro (2018), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain:

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

UNMAS DENPASAR

2.2.3 Indikator Produktivitas

Beberapa ahli telah mengemukakan untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, salah satunya menurut Sutrisno dalam Nugroho

(2021) mengemukakan untuk mengukur produktivitas kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

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. 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, 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 hari sebelumnya
4. Pengembangan diri. 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. Melalui berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil terbaik yang pada gilirannya akan bergunan bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

UNMAS DENPASAR

6. Efesiensi. 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.

2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahilan dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifvitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan (Wahyuningsih, 2019). Menurut Nawawi (2018), "Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan." Kasmir dalam Cahya dkk (2021) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

UNMAS DENPASAR

Pelatihan merupakan proses seorang karyawan agar memperoleh dan meningkatkan kemampuan baru untuk melakukan suatu pekerjaan (Mathis et al., dalam Cahya dkk, 2021). Rachmawati dalam Massora (2018) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung

jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap. Pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu aset investasi penting dalam sumber daya manusia.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan kegiatan atau pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk memperoleh keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan. Pelatihan diperlukan karena keterampilan dan pengalaman baru diperlukan karena adanya tuntutan baru ataupun posisi yang baru.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Rivai dalam Elizar (2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain:

1. Materi yang dibutuhkan. Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan untuk pengajaran keahlian khusus.
2. Metode pelatihan, yang digunakan melalui metode-metode pelatihan yang secara sistematik.
3. Prinsip pembelajaran. Materi yang digunakan berupa pelatihan yang diberikan.
4. Ketetapan dan kesesuain fasilitas. Fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program pelatihan.
5. Kemampuan peserta pelatihan.

UNMAS DENPASAR

2.3.3 Indikator Pelatihan

Sofyandi dalam Elizar (2018) indikator program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu up to date.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

UNMAS DENPASAR

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito dalam Enny (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan,

musik dan lain-lain. Menurut Ahmad (2018) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakaan tugasnya. Sedangkan menurut Sedarmayati dalam Ahmad (2018) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sihaloho & Siregar (2020) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, karyawan dapat menjadi betah dan setia terhadap perusahaan, sehingga ini menjadi sebuah keuntungan yang besar bagi perusahaan. Surbakti (2021) berpendapat bahwa lingkungan kerja dalam suatu kantor tempat bekerja sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu kantor tersebut, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses bekerja tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan atau suasana dimana seseorang melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Kenyamanan karyawan ketika melaksanakan pekerjaan sehari-hari sangat bergantung pada lingkungan tempat mereka bekerja. menciptakan

UNMAS DENPASAR

lingkungan kerja yang kondusif untuk dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Enny (2019) adalah sebagai berikut:

1. Faktor personal atau individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang di berikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang di berikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh instansi, proses instansi, dan kultur kerja instansi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

UNMAS DENPASAR

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Laksmi dalam Fadilah (2019) yaitu :

1. Kebersihan
2. Luas ruangan

3. Suhu udara
4. Ventilasi
5. Penerangan
6. Fasilitas kesehatan
7. Penyediaan air minum
8. Tempat pakaian
9. Lantai
10. Mesin
11. Kotak p3k
12. Perlindungan dari kebakaran
13. Pemberitahuan kecelakaan

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Alfiah (2019) menyebutkan indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
    a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja. Penerangan menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena jika ruang kerja kurang mendapat cahaya atau terlalu silau maka akan memberikan akibat pada kurang jelasnya penglihatan sehingga berpotensi mengganggu pekerjaan.
    b. Sirkulasi Udara. Sirkulasi udara dipengaruhi oleh oksigen. Oksigen merupakan zat yang dibutuhkan untuk bernafas apabila ruangan tempat bekerja tidak memiliki sirkulasi udara yang bagus maka akan

UNMAS DENPASAR

mempengaruhi kadar oksigen yang diterima di ruangan tersebut. Disamping itu, udara yang berada di tempat kerja juga harus bersih dan tidak banyak kotoran, apabila udara disekitar tempat kerja kotor, maka dapat menyebabkan gangguan keadaaan bagi pegawai seperti sesak napas.

c. Keamanan di tempat kerja. Faktor keamanan dalam tempat kerja perlu diperhatikan untuk tetap menjaga rasa tenang dan aman saat bekerja. Pemanfaatan SATPAM (Satuan Petugas Keamanan) dan konstruksi gedung yang layak untuk ditempati pegawai dapat meningkatkan rasa aman.

d. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja. Temperatur harus diperhatikan sedemikian mungkin untuk membuat suasana nyaman dari para pegawai. Suhu udara yang baik adalah suhu udara yang masih dapat diterima oleh kondisi tubuh. Tubuh mampu beradaptasi dengan temperatur luar apabila perubahan temperatur luar tubuh sebesar 20% dan sebesar 35% untuk kondisi dingin dan normal.

e. Kelembaban di tempat kerja. Kelembaban merupakan jumlah kandungan air dalam udara kelembaban yang dipengaruhi oleh temperatur udara apabila tidak sesuai maka akan mempengaruhi tubuh manusia dalam menyerap dan melepaskan panas.

f. Kebisingan di tempat kerja. Kebisingan yaitu polusi udara yang tidak terasa nyaman pada telinga, dalam kurun waktu yang cukup lama

UNMAS DENPASAR

kebisingan dapat merusak pendengaran, mengganggu ketenangan ketika bekerja, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

g. Getaran mekanis di tempat kerja. Getaran mekanis yang dimaksud yaitu getaran yang disebabkan oleh alat mekanis kemudian getaran tersebut akan dapat dirasakan oleh pegawai. Konsentrasi kerja, timbulnya kelelahan, gangguan pada syaraf mata peredaran darah dan lain-lain dapat terganggu akibat getaran mekanis ini. Getaran mekanis pada umumnya dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

h. Bau-bauan di tempat kerja. Bau-bauan merupakan suatu pencemaran yang berpotensi mengganggu konsentrasi pegawai ketika bekerja. Untuk menghilangkan bau-bauan dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti dengan menggunakan *AC* yang tepat serta menggunakan pengharum ruangan.

i. Tata warna di tempat kerja. Pemilihan warna yang tepat dalam tempat kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya karena memiliki sifat dan pengaruh yang dapat mempengaruhi emosi dan perasaan seseorang.

j. Dekorasi di tempat kerja. Dekorasi berhubungan erat dengan perlengkapan, warna, dan tata letak lainnya yang dapat digunakan untuk menunjang pekerjaan

k. Musik di tempat kerja. Musik mampu merangsang dan membangkitkan pegawai dalam melakukan pekerjaan jika memiliki nada lembut, sesuai dengan waktu, tempat dan suasana.

UNMAS DENPASAR

2. Lingkungan kerja non fisik:

    a. Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan. Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, maka tujuan instansi akan mudah tercapai.

    b. Hubungan kerja antara rekan kerja. Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

2.5 Disiplin Kerja

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Surbakti (2021) disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Ansory dan Indrasari (2018) menyatakan bahwa disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang

UNMAS DENPASAR

harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Menurut Siagian dalam Putriana & Sahputra (2021), disiplin kerja adalah sikap menghormati dan mentaati peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu melaksanakan dan tidak menghindari sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Putriana & Sahputra (2021) menyatakan disiplin adalah tujuan untuk melatih dan mendidik orang terhadap aturan agar mereka patuh, tertib dalam organisasi. Tindakan disiplin merupakan interaksi antar manusia yang terkadang penerapannya bias dan emosional. Perilaku tersebut memicu pemogokan ilegal dan penurunan moral pekerja yang akan berdampak negatif bagi perusahaan. Arsyad dalam Sukrata & Dewi (2020) disiplin kerja merupakan perpaduan antara penghargaan, loyalitas, kepatuhan terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, kemampuan melaksanakan dan menerima hukuman.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku yang menunjukkan dimana seseorang mematuhi segala peraturan atau tata tertib yang berlaku di tempat kerja atau suatu organisasi. Dan apalibila seseorang melanggar peraturan yang telah berlaku, maka pelanggar harus menjalankan atau mematuhi sanksi yang telah diberikan.

2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

UNMAS DENPASAR

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila praturan yang dibuat hanya berdasrkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai

UNMAS DENPASAR

agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai. Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

Sedangkan menurut Afandi dalam Surbakti (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai adalah sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor sistem penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor Keadilan
6. Faktor Pengawasan melekat
7. Faktor Sanksi hukuman
8. Faktor Ketegasan
9. Faktor Hubungan kemanusiaan

UNMAS DENPASAR

2.5.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Sedangkan menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhatihati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

UNMAS DENPASAR

2.6 Penelitian Terdahulu

2.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas

1) Helmina Br. Ginting (2021) yang berjudul *"Effect of Employee Training on Work Productivity at PT. Aryan Indonesia".* Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 orang. Sampel dalam hal ini berjumlah 80 orang. Metode yang digunakan yaitu metode analisis korelasi digunakan untuk melihat eratnya hubungan antara dua variabel, yaitu variabel terikat atau variabel terikat (Y) dan variabel bebas atau variabel bebas (X). Penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh besar terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Artinya, program pelatihan yang dilaksanakan perusahaan telah memberikan hasil yang sangat baik terhadap tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya pelatihan ini. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh pelatihan terhadap produktivitas. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.
2) Sri Sarwo Sari (2020) yang berjudul *"The Effect of Work Training on Employee Work Produktivity in The Departement of Village Community Empowerment Ogan Komering Ulu".* Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif analisis dan kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan dengan menggunakan analisis tabel tunggal atau parsial yang akan menggambarkan kriteria variabel pelatihan kerja, variabel motivasi dan variabel hasil kerja. Analisis kuantitatif data diperoleh dari berbagai variabel bebas dan terikat yaitu data pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja yang

UNMAS DENPASAR

kesemuanya merupakan data kuantitatif. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh pelatihan terhadap produktivitas. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.

3) Maria Magdalena Minarsih and Heru Sri Wulan (2021) yang berjudul *"The Effect Of Job Description, Work Training and Work Stress On Employee Productivity Impack On Work Satisfaction".* Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 210 karyawan dan sampel yang digunakan adalah random sampling. Analisis yang digunakan yaitu analisis Regresi Linear Berganda dan Analisis koefisiensi Determinasi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan variabel bebas yang tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Bukit Muria Jaya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh pelatihan terhadap produktivitas. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.

4) Elvina Harahap, Zuriani Ritonga, Arman Harahap (2020) yang berjudul *"The Effect of Training, Work Motivation, Remuneration, Work Attitude and Employee Satisfaction on Employee Productivity at PT Sumatera Berlian Motor Rantauprapat".* Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sensus sampling dan mengambil sampel seluruh populasi (sampel jenuh) sebanyak 56 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan

UNMAS DENPASAR

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh pelatihan terhadap produktivitas. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.

5) Yonatan Yudistira, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti (2018) yang berjudul *"Sudaryanto The Influence of Motivation and Training on Work Productivity at Executive Employee PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch of Jember Alun-Alun through Organizational Commitment"*. Responden berdasarkan jenis kelamin diketahui, jumlah laki-laki mencapai 46 orang, sedangkan perempuan berjumlah 41 orang. Pengujian kualitas data dilakukan dengan uji normalitas, validitas dan reliabilitas data. Penelitii menemukan bahwa pelatihan kerja yang diberikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan juga mempengaruhi produktivitas karyawan, dengan baik pelatihan yang diberikan secara rutin sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan berpengaruhpositif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh pelatihan terhadap produktivitas. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.

UNMAS DENPASAR

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

1) Sherly Novianti, Suparmono (2021) yang berjudul *"The Influence of Motivation, Work Environment, and Leadership on Employee Work*

Productivity at PT. Pos Indonesia Persero". Populasi dalam penelitian ini berjumlah 239 orang yang terdiri dari 159 karyawan tetap dan 80 karyawan kontrak. Sampel yang digunakan sebanyak 114 orang. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi berganda dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.

2) Ignatius Soni Kurniawan, Maria Elviana Rimas (2021) yang berjudul *"The Effect of Work Environment, Motivation, and Work Experience on Employee Productivity of KUD Pama Imu Ende".* Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh, yang menjadi sampel yaitu seluruh karyawan Koperasi Unit Desa Pama Imu yang berjumlah 50 karyawan. Data diuji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi linear berganda menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan KUD Pama Imu Ende. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.

3) Devina Pramestuti, Didin Hikmah Perkasa (2020) yang berjudul *"The Effect of Work Stress, Work Environment, and Occupational Health and Safety on Employee Productivity".* Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 62 orang.

UNMAS DENPASAR

Dalam metode analisis terdapat konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu reliabilitas dan validitas. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran profil data sampel. Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif yang terdiri dari minimum, maksimum, mean dan standar deviasi. Peneliti menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja seperti sirkulasi udara di divisi operasional panas membuat karyawan tidak nyaman sehingga mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Indoma Utama. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.

4) Putriana dan Chalif Ahmad Sahputra (2021) yang berjudul *"The Effect of Discipline and Work Environment on Employee Productivity of Palm Oil Factory (PKS) of PT. Perkebunan Nusantara V SEI. Rokan, Pagaran Tapah Subdistrict, Rokan Hulu Regency, Riau"*. Sampel yang digunakan sebanyak 111 karyawan Pabrik Kelapa Sawit PTPN V Sei Rokan. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu suatu metode untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil pengujian data menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan karyawan terbiasa bekerja dalam kondisi yang tidak bersih dan nyaman, lingkungan kerja yang bising, sirkulasi udara yang tidak memadai, limbah pabrik yang bau, dan tempat istirahat yang tidak nyaman. Persamaan

UNMAS DENPASAR

penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.

5) Rosnaida (2019) yang berjudul *"The Effect of Work Discipline, Work Environment and Employee Placement on Employee Productivity at The Population and Civil Registry Service District Batubara Regency".* Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan Kantor Catatan Sipil Kota Batu Bara baik pegawai maupun non pegawai yang berjumlah 45 orang. Metode yang digunakan yaitu dengan Uji Validitas dan Reliabilitas. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktiviitas kerja karwayan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.

UNMAS DENPASAR

2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

1) Putriana dan Chalif Ahmad Sahputra (2021) yang berjudul *"The Effect of Discipline and Work Environment on Employee Productivity of Palm Oil Factory (PKS) of PT. Perkebunan Nusantara V SEI. Rokan, Pagaran Tapah Subdistrict, Rokan Hulu Regency, Riau".* Sampel yang digunakan sebanyak 111 karyawan Pabrik Kelapa Sawit PTPN V Sei Rokan. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu suatu metode untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel

terikat. Berdasarkan temuan penelitian, kesimpulan berikut dapat ditarik, disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Perusahaan yang menerapkan disiplin yang baik dan benar serta dipatuhi oleh karyawannya akan meningkatkan produktivitas kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.

2) Rosnaida (2019) yang berjudul *"The Effect of Work Discipline, Work Environment and Employee Placement on Employee Productivity at The Population and Civil Registry Service District Batubara Regency".* Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan Kantor Catatan Sipil Kota Batu Bara baik pegawai maupun non pegawai yang berjumlah 45 orang. Metode yang digunakan yaitu dengan Uji Validitas dan Reliabilitas. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktiviitas kerja karwayan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.

3) Azwar, Rajindra, Mutmainnah (2021) yang berjudul *"Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Work Productivity at PT. Surya Setia Prosperity Hammer".* Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 45 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas. Peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja juga

UNMAS DENPASAR

sangat mempengaruhi produktivitas anggota tim. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai perusahaan masih disiplin dalam bekerja dan taat pada tugasnya, serta bertanggung jawab terhadap jabatannya masing-masing sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.

4) Gek Indah Pujastuti Sukarta, A.A Sagung Kartika Dewi (2021) yang berjudul *"Effect of Work Compensation, Motivation and Discipline on Employee Productivity".* Sampel yang digunakan sebanyak 105 karyawan. Metode analisis instrumen yaitu; uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian asumsi klasik yang berkelanjutan meliputi; uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Yang artinya semakin meningkatnya disiplin kerja maka semakin meningkat juga produktivitas kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.
5) Eri Marlapa, Bambang Mulyana (2021) yang berjudul *"The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Interviening Variables".* Populasi dalam penelitian ini berjumlah 192 karyawan Production. Metode yang digunakan yaitu dengan Uji Validitas dan Reliabilitas. Peneliti melihat pengaruh disiplin kerja yang sangat positif dan

UNMAS DENPASAR

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya dengan peningkatan disiplin kerja, produktivitas kerja akan meningkat secara signifikan dengan asumsi variabel bebas lainnya dari regresi linier berganda adalah tetap. peneliti melihat adanya pengaruh positif. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.