

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Pargiani, 2019), Disiplin Kerja adalah mentalitas menjunjung tinggi, menghargai, tunduk dan patuh terhadap pedoman-pedoman yang bersangkutan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan siap melaksanakannya serta tidak berusaha untuk tidak mengakui sanksi dengan anggapan tidak mengindahkan kewajiban dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut (Esthi & Marwah, 2020), Disiplin kerja adalah proporsi tindakan hirarkis untuk secara ideal menggunakan dan kapasitas yang ada untuk mencapai tujuan dengan menyetujui pedoman yang telah dijalankan.

Menurut (Rivai, 2018), disiplin adalah alat yang digunakan oleh atasan untuk berbicara dengan perwakilan sehingga mereka akan mengubah cara berperilaku serta pekerjaan untuk meningkatkan perhatian dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua pedoman organisasi.

Singodimenjo dalam (Sutrisno, 2019) mencirikan disiplin sebagai mentalitas dan keinginan individu untuk mematuhi dan mengikuti standar pedoman yang berlaku di sekitarnya.

Berdasarkan pemahaman para ahli di atas, maka cenderung diduga bahwa disiplin kerja terbentuk dari kehadiran sikap untuk menghormati serta patuh terhadap

peraturan yang telah berlaku juga memanfaatkan kemampuan yang ada dalam mencapai tujuannya. Disiplin pun menjadi salah satu alasan yang digunakan kepada karyawan dalam mengubah sikap serta meningkatkan kesadarannya untuk mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam suatu organisasi dimana para wakilnya tidak henti-hentinya mematuhi standar, perintah dan praktek normal yang berlaku. Banyak variabel yang memengaruhi tingkat disiplin pekerja dalam suatu organisasi. Hasibuan dalam (Ragil Novi, 2021), memanfaatkan faktor-faktor yang mempengaruhi derajat disiplin kerja representatif antara lain:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kapasitas tambahan mempengaruhi tingkat disiplin pekerja. Tingkat yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan sebagai tingkat yang optimal dan cukup menguji kemampuan pekerja.

2. Teladan Pimpinan

Otoritas yang terpuji memainkan peran penting dalam menentukan tingkat disiplin pekerja, karena para perintis dijadikan contoh yang baik dan contoh yang baik oleh bawahan mereka. Dengan kasus perintis yang baik, disiplin bawahan juga akan bagus. Sebaliknya, jika model pelopor tidak bagus, maka bawahan juga perlu disiplin.

3. Balas Jasa

Kompensasi (gaji dan bantuan pemerintah) juga mempengaruhi tingkat disiplin perwakilan. Karena kompensasi akan memberikan kegembiraan

dan kepuasan terhadap organisasi atau pekerjaan. Disiplin perwakilan mungkin tidak akan bagus dengan asumsi kompensasi yang mereka dapatkan tidak dapat diterima untuk mengatasi masalah keberadaan mereka dengan keluarga mereka, begitu juga sebaliknya dengan asumsi bahwa kompensasi yang diberikan oleh perwakilan itu enak, terhormat dan adil, hampir pasti.

4. Keadilan

Ekuitas juga mendukung pengakuan disiplin pekerja. Karena keadilan dijadikan landasan kelihaihan dalam memberikan kompensasi atau disiplin akan memicu terbentuknya disiplin yang baik. Pemimpin yang mampu mengemudi umumnya berusaha bersikap masuk akal untuk setiap bawahannya. Dengan keadilan yang besar, disiplin yang besar juga akan dilakukan. Dengan cara ini, ekuitas harus diterapkan dengan tepat pada organisasi sehingga disiplin yang representatif meningkat.

5. Pengawasan melekat

Waskat (pengawasan ikut) adalah kegiatan substansial terbaik dalam memahami disiplin pekerja organisasi. Dengan seorang manajer, atasan dapat secara langsung menentukan kapasitas dan kedisiplinan setiap bawahan, sehingga keadaan setiap bawahan dapat disurvei tanpa perasaan. Sejalan dengan itu, administrator membutuhkan persekutuan yang dinamis antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi, perwakilan dan area lokal. Dengan keharmonisan yang dinamis ini, kolaborasi yang baik dan menyenangkan dapat diakui dalam organisasi yang menjunjung

tinggi kemajuan disiplin perwakilan yang baik.

6. Sanksi Hukuman

Otorisasi hukuman mengambil bagian dalam menjaga disiplin pekerja. Keseriusan otorisasi yang diterapkan akan mempengaruhi besar dan buruknya disiplin pekerja. Persetujuan dan disiplin tidak boleh terlalu ringan atau terlalu berat sehingga benar-benar menginstruksikan perwakilan untuk mengubah cara berperilaku. Otorisasi yang sah harus cukup masuk akal untuk setiap tingkat kegiatan disipliner, bersifat instruktif dan menjadi alat persuasif untuk mendorong disiplin dalam organisasi.

7. Ketegasan

Keteguhan administrasi dalam bergerak akan mempengaruhi disiplin pekerja organisasi. Pionir harus bertindak tegas dan definitif untuk menolak setiap pekerja disipliner sesuai dengan persetujuan dan pedoman yang sah yang telah dijalankan oleh organisasi.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan manusia yang bersahabat di antara para pekerja individu menambah disiplin yang besar dalam suatu organisasi. Administrator harus berusaha untuk membuat iklim hubungan manusia yang menyenangkan yang meningkat baik ke atas maupun pada bidang yang rata di antara semua pekerja. Terciptanya human relation yang menyenangkan akan membentuk rasa senang dengan ruang dan lingkungan kerja.

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Suryadewi et al., 2020), beberapa indikator disiplin kerja diantaranya yaitu:

1. Keakuratan waktu bekerja
Permintaan yang dimiliki oleh perwakilan sehubungan dengan musim kedatangan dan pengembalian selama jam kerja.
2. Kerapian berpakaian
Pekerja yang berpakaian seragam dengan sempurna sesuai standar yang ditetapkan oleh organisasi.
3. Tunduk pada tata tertib
Batasan disiplin kerja yang tinggi dimulai dari perwakilan yang setuju dengan pedoman yang sesuai sehingga akan meningkatkan efisiensi kerja para pekerja yang sebenarnya.
4. Kesesuaian tanggung jawab
Seorang wakil yang dapat diprediksi dengan komitmen yang diberikan kepadanya menyiratkan bahwa wakil tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi dan jika ia melakukan kesalahan, ia akan mendapatkan rasa kepemilikan dengan menanganinya dan mencari jalan.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Istilah inspirasi sering digunakan secara timbal balik dengan istilah kebutuhan, kebutuhan, dorongan, dan motivasi. Hersey dan Blanchard (Utami, 2017), mengungkapkan bahwa istilah-istilah tersebut adalah niat. Sedangkan inspirasi

adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Proses berpikir masih potensial, dan penyelesaiannya disebut inspirasi dan umumnya muncul sebagai aktivitas nyata.

Motivasi adalah dorongan utama yang datang dari diri kita sendiri dan orang lain di sekitar kita, yang memungkinkan seseorang untuk lebih dinamis dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan secara tepat. Inspirasi sangat kuat pada tinggi rendahnya efisiensi kerja perwakilan tanpa inspirasi yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan organisasi, tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai (Purnami & Utama, 2019).

Menurut Hasibuan dalam (Ragil Novi, 2021), inspirasi adalah susunan dorongan utama yang membuat semangat kerja seseorang, sehingga mereka perlu bekerja sama, bekerja secara nyata dan berkoordinasi dengan segala upaya untuk mencapai pemenuhan.

Robbins dalam (Sutrisno, 2019), menyatakan inspirasi adalah keinginan untuk berusaha seideal mungkin dalam mencapai tujuan hierarkis yang dipengaruhi oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Berdasarkan pemahaman para ahli di atas, maka cenderung diduga bahwa inspirasi karya adalah karya yang dibuat tanpa bantuan orang lain atau orang lain yang membuat seseorang lebih bersemangat untuk menindaklanjuti sesuatu. Inspirasi juga mempengaruhi pola efisiensi pelaksanaan perwakilan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sesuai Saydam dalam Kadarisman dalam (Erri dan Fajrin, 2018), unsur-unsur yang mempengaruhi inspirasi adalah:

a. Faktor ke dalam

a. Pengembangan individu

Orang yang egois dan hancur biasanya akan kurang peka dalam mendapatkan inspirasi yang diberikan sehingga cukup sulit untuk dapat bekerja sama dalam membuat inspirasi kerja. Dengan cara ini, kecenderungan yang dibawa seseorang sejak masa remaja, sifat-sifat yang dianut, sikap alami seseorang sangat memengaruhi inspirasi.

b. Tingkat pelatihan

Seorang pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena ia sudah memiliki pengalaman yang lebih luas daripada pekerja dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah, begitu pula sebaliknya jika gelarnya pelatihan yang dimilikinya tidak dimanfaatkan secara optimal atau tidak dinilai sebagaimana mestinya oleh pimpinan maka hal ini akan menyebabkan pekerja tersebut memiliki semangat yang rendah dalam bekerja.

c. Keinginan dan asumsi individu

Seseorang perlu berusaha dengan tulus jika ada keinginan individu untuk diakui ke dunia nyata.

d. Membutuhkan

Kebutuhan biasanya sejalan dengan inspirasi, semakin menonjol seseorang harus dipuaskan, semakin menonjol inspirasi yang perlu dipatahkan oleh perwakilan.

e. Kelelahan dan kelesahan

Faktor kelelahan dan kelesahan mempengaruhi energi dan semangat kerja yang selanjutnya akan mempengaruhi inspirasi kerja.

f. Pemenuhan pekerjaan

Pemenuhan pekerjaan memiliki hubungan yang sangat mengesankan dengan tingkat inspirasi kerja seseorang. Perwakilan yang senang dengan karyanya akan memiliki inspirasi yang tinggi untuk pamerannya.

b. Faktor luar

a. kondisi iklim kerja

Tempat kerja di semua kantor kerja dan kerangka di sekitar perwakilan yang mengurus bisnis yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang sebenarnya. Tempat kerja meliputi lingkungan kerja, kantor dan perangkat kerja, kerapian, pencahayaan, ketenangan, mengingat hubungan kerja antar individu untuk tempat itu.

b. Gaji yang memuaskan

Gaji yang memuaskan adalah alat persuasif yang paling mengesankan bagi organisasi untuk mendesak perwakilan agar berfungsi dengan baik.

Memberikan upah rendah tidak akan membangkitkan buruh.

c. Manajemen yang hebat

Seorang atasan diharapkan mengetahui sifat dan kualitas bawahannya. Seorang bos membentuk hubungan yang positif dan mendorong perwakilan dengan bersikap adil dan tidak bias yang memungkinkan fleksibilitas kerja dan kompensasi kerja memberikan kritik kepada pekerja yang memahami upaya perwakilan dan pelaksanaan menjunjung pengaturan pekerjaan dan peningkatan bagi perwakilan.

d. Ada jaminan seumur hidup

Profesi adalah perkembangan posisi terkait bisnis yang terlibat oleh individu sepanjang hidupnya. Pekerja yang mencari pekerjaan agar dapat mengatasi masalah pribadinya menanggung apa yang ada pada dirinya bagi organisasi jika yang bersangkutan merasa ada kepastian profesi yang wajar dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat dipahami jika organisasi dapat memastikan peluang dan situasi yang berharga untuk dapat menumbuhkan ekspektasi yang ada pada perwakilan tersebut.

e. Status dan kewajiban.

Status dan kewajiban dalam posisi tertentu adalah fantasi dan keinginan setiap perwakilan di tempat kerja. Perwakilan mengantisipasi gaji, namun ada kalanya mereka ingin memiliki kesempatan untuk memiliki posisi di organisasi/instansi tempat mereka bekerja. Seseorang yang menduduki suatu jabatan akan merasa dipercaya, diberikan kewajiban dan kewenangan yang lebih besar untuk menjalankan tugasnya.

f. Pedoman yang dapat disesuaikan

Satu lagi faktor yang diketahui mempengaruhi inspirasi tergantung pada koneksi yang dimiliki perwakilan dalam asosiasi, umumnya akan menyebabkan pekerja memiliki inspirasi yang rendah.

2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator Motivasi Kerja menurut (Pargiani, 2019), yaitu :

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tantangan dan tanggung jawab
4. Pengembangan
5. Keterlibatan dan kesempatan

2.1.3 Keterikatan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Keterikatan Kerja

Komitmen kerja atau komitmen kerja merupakan hal penting yang menjadi titik fokus sumber daya manusia pengurus untuk mendapatkan SDM yang akan bekerja dan meningkatkan untuk kemajuan organisasi. Perwakilan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memiliki pengabdian yang tinggi terhadap pekerjaan, demikian pula pekerja akan memiliki jiwa yang tahan banting saat mengalami hambatan dalam bekerja. Schaufeli dalam (Nafi'ah, 2018), komitmen kerja adalah penalaran positif perwakilan, menjadi pertimbangan khusus untuk menyelesaikan hal-hal terkait bisnis yang dapat digambarkan oleh tiga bagian utama yaitu kehidupan, pengabdian, dan asimilasi atau fiksasi. Perwakilan yang

memiliki jiwa dalam pekerjaannya akan menunjukkan sikap bersemangat dalam bekerja meskipun dihadapkan pada tuntutan dan keterbatasan yang berbeda, kerja sama dan energi yang tinggi bagi perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan pengabdian. Retensi atau fiksasi ditunjukkan dengan cara berperilaku yang menyertai, memiliki fokus yang baik pada pekerjaan sehingga relatif sedikit kesalahan yang dibuat oleh perwakilan.

Menurut Bakker dalam (Nafi'ah, 2018), komitmen kerja adalah kontemplasi positif wakil tentang pekerjaan sehingga wakil akan menjumpai yang menyertainya, wakil akan memiliki perasaan positif seperti kepuasan, kegembiraan, dan kegembiraan, pekerja yang memiliki perasaan baik dalam bekerja akan tercermin dalam hasil kerja yang bagus, pekerja akan memiliki kesejahteraan yang lebih baik, perwakilan dapat membuat perkembangan baik untuk individu maupun hierarkis, pekerja akan sering memberi tahu individu hal-hal baik dari organisasi. Perwakilan yang memiliki komitmen kerja positif akan senang dengan pekerjaannya, sehingga kecenderungan perwakilan untuk keluar sedikit.

Britt, Dickinson, Greene-Shortridge, dan McKibben dalam (Nafi'ah, 2018), menjelaskan koneksi sebagai kecenderungan individu untuk peduli dan bertanggung jawab atas konsekuensi pekerjaannya. Perwakilan akan memiliki kewajiban yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Kewajiban ini dapat ditunjukkan dengan kegiatan menelusuri jawaban atas persoalan pekerjaan yang dihadapi untuk mendapatkan pengaturan terbaik dan kewajiban menelusuri jawaban atas persoalan tersebut. Komitmen kerja dapat tercermin dari bagaimana hasil kerja yang representatif, pekerja yang memiliki skor komitmen kerja yang tinggi dalam

organisasi akan menciptakan hasil kerja yang paling besar, sedangkan pekerja yang memiliki skor komitmen kerja yang rendah akan memberikan hasil kerja yang kurang bermanfaat, seperti diungkapkan oleh Kingsley. dan Mitra dalam (Nafi'ah, 2018), komitmen kerja adalah perspektif yang mengangkat seperti tanggung jawab, kontribusi dan hubungan perwakilan dan organisasi dengan kualitas sosial dan membuat kemajuan organisasi. Komitmen pekerja akan tercermin dalam eksekusi elit, keteguhan dan tanggung jawab untuk tidak berpindah secara efektif ke organisasi yang berbeda. Robinson, Perryman, dan Hayday dalam (Nafi'ah, 2018), Komitmen merupakan pandangan yang menggembirakan yang dimiliki para wakil rakyat terhadap pergaulan dan sifat-sifat yang ada dalam organisasi tempat pekerja bekerja. Perwakilan yang berpartisipasi dalam pekerjaan akan mengetahui tentang pengaturan bisnis dan bekerja dengan pekerja individu untuk lebih mengembangkan pelaksanaan pekerjaan untuk melayani asosiasi. Menurut Federman dalam (Nafi'ah, 2018), komitmen pekerja harus terlihat dari sejauh mana perwakilan dapat fokus pada asosiasi dan konsekuensi dari ini tidak ditentukan oleh bagaimana perwakilan berfungsi dan berapa lama pekerja telah berfungsi. . Perwakilan yang memiliki skor komitmen kerja tinggi akan menunjukkan pelaksanaan kerja terbaik dan akan bekerja cukup lama.

Mengingat penjelasan ini, cenderung beralasan bahwa penalaran positif perwakilan terkait dengan pekerjaan sehingga pekerja akan menghadapi empat hal yang menyertainya. perasaan senang saat bekerja pekerja akan benar-benar ingin memberikan hasil kerja yang ideal, semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan mendapatkan penghargaan atas bagaimana pekerjaan itu, kedua pekerja memiliki

kesejahteraan yang lebih baik, tiga pekerja dapat melakukan pengembangan baik secara individu maupun hirarkis, perwakilan keempat akan sering memberi tahu orang lain hal-hal baik dari organisasi.

2.1.3.2 Aspek Keterikatan Kerja

Schaufeli dan Bakker dalam (Zulhasmi et al., 2021), tiga bagian dari komitmen kerja, khususnya Life (Excitement) adalah area kekuatan yang serius untuk energi dan pola pikir selama bekerja, serta keberanian untuk berusaha sekuat tenaga untuk mendapatkan dilakukan dengan tugas dan memiliki kemantapan dalam menghadapi hambatan kerja dan kesulitan. . Perwakilan yang memiliki life score tinggi akan mendedikasikan setiap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dengan baik, sedangkan pekerja yang memiliki skor energi rendah akan mudah menyerah saat menghadapi masalah di tempat kerja. Devotion representative akan merasa benar-benar terlibat dengan suatu tugas sehingga pekerja akan merasakan keseriusan dalam bekerja, bersemangat bekerja, memiliki kebanggaan terhadap pekerjaan yang dimilikinya, dan memiliki pilihan untuk memberikan pengembangan dalam bekerja.

Perwakilan yang memiliki pengabdian tinggi akan bekerja dengan baik sehingga pekerja bekerja tanpa memikirkan keuntungannya sendiri tetapi bekerja untuk mendukung organisasi, sedangkan perwakilan yang memiliki komitmen rendah akan bekerja hanya untuk kepentingannya sendiri. Retensi atau fiksasi adalah memiliki fokus dan sorotan yang tinggi pada pekerjaan untuk memberikan hasil kerja yang ideal. Perwakilan di tempat kerja selalu penuh dengan fokus dan fokus pada kewajiban kerja mereka. Sementara waktu kerja akan terasa berlalu

begitu cepat dan sulit untuk mengisolasi diri dari pekerjaan. Individu yang mendapat skor tinggi pada retensi biasanya merasa senang bahwa pertimbangan mereka terlibat dengan pekerjaan, merasa tersesat dalam pekerjaan, dan mengalami masalah yang mengasingkan diri dari pekerjaan. Sehingga, segala sesuatu di sekitarnya terabaikan dan waktu terasa begitu cepat. Bergantian, individu dengan skor retensi rendah tidak terlibat dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak mengalami kesulitan mengisolasi diri dari pekerjaan dan mengingat segala sesuatu dalam keadaan mereka saat ini, termasuk waktu.

Sudut komitmen menurut Dalal, Brummel, Baysinger, dan LeBreton dalam (Nafi'ah, 2018), menggabungkan sudut pandang aktual, perspektif mental, dekat dengan sudut pandang rumah. Perspektif aktual berhubungan dengan keadaan alami lingkungan kerja, misalnya struktur, area kerja, perangkat keras kantor yang digunakan.

Tempat kerja yang menyenangkan akan membuat perwakilan menyenangkan di tempat kerja sehingga perwakilan akan fokus sepenuhnya pada pekerjaan. Perwakilan perlengkapan kerja kesejahteraan akan memiliki rasa aman yang kuat dari risiko yang membahayakan saat bekerja. Kantor kerja yang selesai dan layak untuk mendukung produktivitas kerja dan kecukupan akan menghalangi perwakilan untuk pindah ke organisasi lain. Perspektif mental lebih menekankan pada keyakinan buruh tentang keadaan kerja, pelopor, dan asosiasi. Perwakilan akan tetap bekerja jika mereka percaya bahwa mereka memiliki pemimpin yang cerdas dalam mengejar strategi atau hanya mengambil keputusan. Sudut yang dalam adalah kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan sempurna

untuk mencapai hasil yang maksimal. Perwakilan yang memiliki energi positif dalam bekerja akan memiliki koneksi yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian target kerja.

Menurut Macey, Schneider, Barbera dan Youthful dalam (Nafi'ah, 2018), komitmen kerja menggabungkan dua sudut pandang, yaitu koneksi sebagai energi mistik dan koneksi sebagai energi sosial. Koneksi sebagai energi mistik ketika perwakilan dapat merasakan wawasan puncak (keterlibatan atas dengan) karya dan aliran yang terkandung dalam karya. Komitmen kerja sebagai energi sosial harus terlihat dalam perilaku kerja yang ditunjukkan oleh perwakilan, misalnya pekerja yang tidak menyerah dengan hambatan atau keadaan yang membingungkan, perwakilan akan memperluas pengetahuan pekerja yang sesuai dengan visi dan misi organisasi, pekerja akan tetap terpaku pada tujuan dan dapat diprediksi tentang kemajuan organisasi.

Bakker dan Leiter dalam (Nafi'ah, 2018), ada 3 bagian dari komitmen kerja, yaitu sudut pandang mental adalah semua data yang berhubungan dengan sejauh mana perwakilan menggunakan sikap mereka untuk memberikan rencana imajinatif untuk bekerja. Sudut pandang penuh perasaan dihubungkan dengan bagian pribadi sang wakil yang dapat dilihat melalui pernyataan preferensi/penghinaan dalam bekerja. Bagian dari tingkah laku atau tingkah laku yang berhubungan dengan watak batin para wakil.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

Bakker dan Leiter dalam (Nafi'ah, 2018), dalam Gig Request Assets (JD-R) berkonsentrasi pada komitmen kerja, menggambarkan faktor komitmen kerja

termasuk permintaan posisi dan aset pekerjaan. Permintaan kerja adalah bagian perwakilan fisik, mental, sosial atau otoritatif yang membutuhkan upaya fisik dan mental yang gigih dari pekerja. Tuntutan kerja yang ada di lingkungan kerja meliputi waktu dan tekanan kerja, tempat kerja sebenarnya yang menghambat perwakilan, pekerjaan kabur, perebutan tempat, dan berbagai posisi yang tidak wajar. Tingginya derajat komitmen perwakilan dipengaruhi oleh faktor tempat kerja yang melindungi atau tidak merugikan perwakilan.

Perwakilan akan memiliki komitmen kerja yang tinggi jika iklim tempat mereka bekerja baik bagi mereka untuk bekerja, organisasi memastikan kesejahteraan kerja perwakilan, jika organisasi mengabaikan keamanan perwakilan, perwakilan akan dengan mudah pulang karena pekerja merasa pekerjaan dalam bahaya. Aset kerja menggabungkan sudut fisik, mental, sosial dan hierarkis yang dapat menurunkan tanggung jawab perwakilan. Aset kerja diharapkan dapat mencapai tujuan kerja, mendukung pengembangan, pembelajaran dan kemajuan perwakilan. Aset kerja organisasi termasuk tingkat gaji yang diberikan kepada perwakilan, peluang karir, stabilitas pemberi kerja, kejelasan kerja.

Bakker dan Demerouti dalam (Nafi'ah, 2018), berpendapat bahwa dengan asumsi aset kerja yang tinggi digabungkan dengan permintaan kerja, baik rendah maupun tinggi, dapat menghasilkan inspirasi dan koneksi yang tinggi. Elemen ketiga adalah aset pribadi (pentingnya pekerjaan) adalah cara orang mengartikan pekerjaan mereka sebagai tugas profesi atau panggilan. Orang yang mengartikan fungsi sebagai panggilan akan bekerja dengan ikhlas tanpa memikirkan berapa imbalan yang didapat. Orang-orang yang mengartikan pekerjaan sebagai profesi

pekerjaan akan lebih sering memilih pekerjaan yang menghasilkan gaji tingkat atas dan meningkatkan jalur karir.

Banyak variabel yang mempengaruhi perwakilan untuk memiliki hubungan yang tinggi dengan organisasi termasuk keadaan organisasi, kompensasi, dorongan, bantuan sosial dari mitra, dukungan dari organisasi, melihat dukungan otoritas, pengakuan status posisi, aset individu.

Sesuai penelitian (Soelton et al., 2018) yang berjudul Dampak Komitmen Kerja, Cara Profesi dan Norma Penyusunan terhadap Pelaksanaan Representatif di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk kantor provinsi Jakarta 1 status pekerja jangka panjang menunjukkan bahwa:

1. komitmen pekerja dengan menggerakkan organisasi berdampak pada loyalitas konsumen yang pada akhirnya mendorong asosiasi untuk mendapatkan keuntungan atau hasil bisnis
2. ada bidang kekuatan yang serius untuk hubungan antara komitmen pekerja dengan pelaksanaan organisasi dan hasil akhir, meskipun ditemukan bahwa berbagai asosiasi mencirikan komitmen yang berbeda, namun ada beberapa kemiripan secara praktis. Berdasarkan hal tersebut, spekulasi dapat terbentuk sebagai berikut: komitmen kerja secara mendasar mempengaruhi pelaksanaan perwakilan.

2.1.3.4 Jenis-Jenis Keterikatan Kerja

Menurut Wiley dan Blackwell dalam (Nafi'ah, 2018), komitmen kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu sensasi koneksi dan perilaku koneksi:

1. Semangat Komitmen

Ada 4 bagian penting dalam pekerja untuk memiliki koneksi. Perpaduan keempat komponen ini membuat komitmen kerja yang besar, lebih spesifiknya:

a. . keputusasaan

energi yang mendorong tujuan. Koneksi kerja akan muncul dalam terang energi normal, namun energi yang telah terkoordinasi untuk satu tujuan. Kesungguhan juga dapat diartikan sebagai katalisator yang menggerakkan munculnya cara berperilaku untuk mencapai suatu tujuan. Masuk akal, kekritisian dikaitkan dengan kekuatan, atau kemampuan untuk bangkit setelah kekecewaan. Kekritisian juga terkait dengan kepercayaan diri, yang mencakup keyakinan bahwa seseorang dapat mencapai tujuannya.

b. Fokus karyawan

Yang memiliki keterikatan akan merasa fokus ketika bekerja. Pada kondisi yang normal, karyawan akan merasa tepat sasaran dalam menjalankan pekerjaan dan tidak mudah terdistraksi oleh gangguan dari luar, seperti mengobrol yang tidak ada kaitan dengan pekerjaan, berdiskusi mengenai masalah pribadi kepada rekan kerja, rencana liburan, dan sebagainya. Agar terciptanya keterikatan dibutuhkan perhatian yang harus dipertahankan dalam rentang waktu yang lebih lama. Fokus merupakan kemampuan untuk berkonsentrasi dan terlarut dalam pekerjaan, tetapi bukan berarti menjadi terisolasi terhadap pekerjaan lain yang bukan menjadi prioritas utama.

c. Intesitas

Diartikan sebagai kedalaman dari konsentrasi. Intensitas diarahkan dalam bagian alami dari tuntutan pekerjaan dan tingkat kemampuan karyawan yang bersangkutan. Tingkat kemampuan cocok dengan tuntutan pekerjaan, karyawan harus menggabungkan perhatian dan energi ke dalam pekerjaan tersebut agar dapat diselesaikan. Sebaliknya, ketika tingkat kemampuan karyawan jauh melebihi tuntutan pekerjaan, maka karyawan tersebut akan merasa bosan, sehingga perhatian dan energi mereka dapat pindah ke hal lain. Intensitas mengarahkan karyawan untuk membuka diri mendekati semua sumber energi yang tersedia.

d. Rasa antusias

suatu kondisi psikologis yang mencakup energi dan kebahagiaan. Antusias merupakan kondisi emosi yang mengacu kepada perasaan positif, dan dikonotasikan sebagai positive well-being yang kuat. Karyawan yang memiliki antusias akan terlibat secara aktif dalam pekerjaannya. Karyawan yang antusias dalam bekerja akan merasa lebih “hidup” dan bergairah dalam bekerja. Antusiasme menjadi pusat dari perasaan keterikatan di dalam pekerjaan. Antusiasme menjadi alasan mengapa keterikatan dikategorikan sebagai suatu emosi

2. Semangat Komitmen

Ada empat cara mendasar dalam berperilaku yang menunjukkan pekerja yang memiliki sentimen yang tergabung. Perilaku perwakilan yang memiliki

koneksi

a. kemantapan

Sebagai sebuah kemantapan. Bentuk perilaku yang paling jelas mengenai kemantapan yang dapat ditunjukkan oleh seorang perwakilan adalah puncak dari usahanya, pekerja akan bekerja keras, bekerja untuk waktu yang lama tanpa istirahat, Bekerja lebih lama selama hari kerja. Ketekunan ini mengikuti faktor energi yang mendorong tujuan yang baru-baru ini digambarkan sebagai kekritisian. Dewan dapat mengharapkan perilaku yang rajin ketika perwakilan merasa bersemangat karena pekerja percaya bahwa pekerja dapat meningkatkan kemajuan organisasi. Keteguhan juga akan terlihat ketika perwakilan sangat terpusat sehingga mereka mendapatkan pilihan cara untuk mencapai tujuan ketika mereka mengalami hambatan. Keuntungan dari tidak kenal lelah itu sendiri sudah jelas, termasuk pekerjaan yang lebih baik, menghasilkan bantuan yang lebih cepat dan lebih responsif, kebutuhan/permintaan yang kurang representatif, dan biaya yang lebih rendah.

b. proactivity

Satu karakteristik penting dari karyawan yang memiliki keterikatan adalah mereka menjadi proaktif, tidak hanya reaktif, atau bahkan pasif. Proaktif berarti mengambil tindakan ketika kebutuhan untuk bertindak muncul pada diri karyawan, seperti memperbaiki performa kerja suatu mesin yang mulai memperlihatkan penurunan, dari pada hanya diam dan menunggu perintah dari atasan, atau inisiatif untuk mengerjakan

pekerjaan kelompok pada saat anggota kelompok yang lain masih bersantai. Hubungan antara keterikatan dan memperlihatkan perilaku proaktif sebenarnya cukup jelas. Karyawan yang memiliki perasaan urgensi dan tingkat konsentrasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka akan lebih proaktif. Karyawan yang memiliki keterikatan akan mengambil inisiatif untuk menghindari atau mencegah suatu masalah. Karyawan yang memiliki keterikatan akan lebih banyak menggunakan sumber energi emosi dan pikiran mereka dalam pekerjaan, sehingga mereka menjadi lebih mungkin untuk mengenali masalah yang potensial, dan kebutuhan atau kesempatan untuk bertindak. Terakhir, karyawan yang merasa antusias terhadap bagaimana performa kerja mereka memengaruhi keberhasilan dari perusahaan dan menginternalisasikan tujuan kelompok dan perusahaan akan lebih mungkin untuk mendeteksi rintangan yang muncul dalam pencapaian tujuan.

c. *Role expansion*

Sebagai pengembangan lapangan pekerjaan. Perwakilan yang memiliki komitmen umumnya akan menampilkan pekerjaan para pekerja secara lebih luas dan menyeluruh. Perilaku semacam ini seringkali terlihat dalam ragam yang berbeda-beda, namun tidak semua perilaku tersebut menunjukkan lompatan ke dalam satu jenis pekerjaan selain kewajiban wakil yang bersangkutan. Perpanjangan pekerjaan juga termasuk mengubah pekerjaan kerja untuk jangka panjang atau bahkan berhenti. Seorang manajer kadang-kadang menetapkan tanggung jawab dan

pekerjaannya kepada bawahannya sehingga kemampuan perwakilan menjadi lebih jelas terlihat, atau sesuai permintaan perubahan yang sebenarnya. Merek dagang yang signifikan dalam pengembangan pekerjaan adalah kesiapan untuk mengakui jenis pekerjaan yang tidak sama dengan pekerjaannya.

a. *Adaptability*

Seorang pekerja yang serba bisa akan membantu organisasinya mengharapkan dan menjawab perubahan dalam iklim yang kejam dengan lebih cepat, lebih efektif, dan dengan biaya lebih rendah. Pekerja serbaguna akan memupuk kemampuan baru saat permintaan berubah, mengurangi kebutuhan untuk mendaftarkan perwakilan baru.

2.1.3.5 Ciri-Ciri Karyawan Yang Memiliki Keterikatan Kerja

Menurut Finney dalam (Nafi'ah, 2018), Perwakilan yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya memiliki kualitas umum yang menyertainya:

- a. Percaya pada tujuan utama asosiasi Pekerja yang percaya pada tujuan utama asosiasi akan memiliki hubungan yang tinggi dengan organisasi. Bergantian, jika pekerja tidak percaya pada tujuan utama organisasi, perwakilan secara efektif meragukan organisasi, sehingga mengurangi komitmen pekerja.
- b. Menghargai pekerjaan dan mencari tahu komitmen pekerjaan untuk tujuan yang lebih besar. Perwakilan yang menghargai pekerjaan tidak akan dengan mudah pindah ke pekerjaan lain. Sebaliknya, jika karyawan bisa bekerja tanpa bekerja, mereka akan mudah lelah dengan pekerjaan akhirnya memilih untuk pulang.

- c. tidak butuh disiplin dan perwakilan hanya butuh kejelasan.
- d. Korespondensi dan konsistensi.
- e. Secara terus menerus mengembangkan ketelitian kemampuan dengan semangat semangat, pusat, keinginan, energi, inovasi dan ketekunan.
- f. Dapat diandalkan dan percaya satu sama lain.
- g. Salam ketua organisasi.
- h. Sadarilah bahwa kepala suku menghargai pekerja.
- i. Merupakan sumber yang konsisten dari pemikiran baru yang luar biasa.
- j. Memberikan yang terbaik untuk pergaulan.

Sementara itu, menurut Schaufeli dan Bakker (2022), perwakilan yang memiliki komitmen tinggi memiliki kualitas yang dikenal dengan 3S (Say, Remain and Endeavour), yaitu sebagai berikut:

1. katakanlah, secara konsisten berbicara dengan tegas tentang organisasi tempat perwakilan bekerja dengan mitra, calon perwakilan pesaing dan terlebih lagi dengan klien.
2. tetap, sungguh-sungguh ingin menjadi individu dari asosiasi tempatnya bekerja dibandingkan dengan kesempatan untuk bekerja di asosiasi lain.
3. berusaha, pekerja benar-benar bisa berusaha sekuat tenaga untuk menambah perbaikan organisasi.

Sangat mungkin beralasan bahwa perwakilan yang memiliki koneksi tinggi dengan organisasi akan senang dengan pekerjaan dan perusahaan mereka, memutuskan untuk terus bekerja dan bertahan dalam organisasi meskipun ada tawaran yang lebih baik, perwakilan akan membuat yang terbaik. komitmen

terhadap setiap pekerjaan yang diberikan kepada mereka, menanamkan visi dan misi organisasi dan menerima pelopor organisasi.

2.1.3.6 Keuntungan Keterikatan Kerja

Komitmen perwakilan yang tinggi secara tegas akan mempengaruhi pekerja dan organisasi. Semakin banyak perwakilan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi dengan organisasi atau pekerjaannya, maka semakin baik pula organisasi tersebut tercipta. Kemajuan organisasi pasti dipengaruhi oleh bagaimana efisiensi perwakilannya, pemenuhan perwakilan akan membuat pekerja bekerja dan melayani organisasi sepenuhnya. Dalam ujian yang telah dipimpin, komitmen kerja telah ditampilkan berdampak pada pemenuhan kerja, tanggung jawab yang berwibawa, kecenderungan berpindah yang rendah (Schaufeli dan Bakker dalam (Zulhasmi et al., 2021),

Cara berperilaku hierarkis yang positif, pelaksanaan, perilaku kerja tambahan, cara berperilaku proaktif (Salanova, Agut, dan Peiro in (Zulhasmi et al., 2021) dan kesejahteraan, sebagai tingkat keputusan dan kesengsaraan yang rendah. diungkapkan oleh Handoko dalam (Nafi'ah, 2018), masuk akal bahwa efek positif dari komitmen perwakilan yang tinggi meliputi:

1. Meningkatkan efisiensi
2. Meningkatkan manfaat organisasi
3. Pekerjaan luar biasa
4. Lebih mengembangkan produktivitas kerja
5. Perputaran rendah
6. Kurangi pembolosan

7. Pemenuhan perwakilan yang diperluas
8. Berkurangnya waktu yang hilang karena kecelakaan kerja
9. Membatasi protes peluang bisnis perwakilan..

2.1.3.7 Indikator Keterikatan Kerja

Menurut Kurniawati et al., (2022) beberapa indikator yang saling berhubungan dengan keterikatan kerja di antaranya adalah :

1. Reward
2. Kesempatan berpendapat
3. Pelatihan
4. Fleksibilitas

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Efisiensi adalah keseluruhan kreasi sebagai tenaga kerja dan produk dibandingkan dengan aset yang dihabiskan dalam waktu tertentu dan dalam batas waktu tertentu. Ujian efisiensi dapat ditentukan untuk semua divisi atau kantor di dalam organisasi. Secara keseluruhan, efisiensi kerja yang representatif adalah cara kerja perwakilan dan sejauh mana para pekerja ini menang dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Efisiensi kerja adalah hubungan antara hasil dan informasi yang menunjukkan tindakan kerja sebagai bentuk penggunaan aset yang diberikan untuk menjadikan barang sebagai tenaga kerja dan produk (Jumantoro et al., 2020). Selain itu, efisiensi kerja juga merupakan perkiraan yang dikaitkan dengan hasil produk

yang dibuat. Efisiensi kerja adalah bantuan untuk kemajuan pekerja dalam menciptakan suatu hasil sesuai batas yang telah ditetapkan sebelum latihan penciptaan selesai.

Efisiensi adalah tindakan yang membuat hubungan antar informasi menjadi masuk akal dan menghasilkan keseluruhan kerangka penyajian seperti Usman dalam (Desnita, 2021). Direktur, spesialis, dan perwakilan semuanya memiliki dampak dalam meningkatkan efisiensi. Mereka menghasilkan hasil seperti yang ditunjukkan oleh apa yang telah difokuskan dengan menyiapkan waktu dan tenaga para pekerja, dari setiap investasi modal uang yang dikeluarkan dan setiap aset yang digunakan untuk siklus penciptaan.

Salah satu alat pengukur organisasi untuk mencapai tujuannya adalah efisiensi kerja. Tingkat efisiensi perwakilan menentukan sejauh mana tujuan organisasi dapat dipahami. Kapasitas dan kemampuan representatif merupakan komitmen terbesar dalam upaya meningkatkan efisiensi organisasi (Haekal dalam (Desnita, 2021)).

Dilihat dari pemahaman para ahli di atas, maka dapat diduga bahwa efisiensi kerja adalah suatu tindakan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi yang menunjukkan latihan kerja dalam memanfaatkan sumber daya untuk menciptakan hasil kerja dengan waktu penilaian yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Sebagaimana ditunjukkan oleh (Suryadewi et al., 2020), menyatakan efisiensi kerja dipengaruhi oleh berbagai unsur yang dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu:

- a. Komponen Inheren

Faktor-faktor yang muncul dari dalam diri pekerja itu sendiri dan telah diklaim mulai dari awal memilih untuk mulai bekerja dalam suatu organisasi, secara tipikal ditampilkan dalam energi dan semangat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

b. Faktor Luar

Faktor-faktor yang diingat untuk itu adalah sesuatu yang berasal dari luar perwakilan, biasanya sebagai psikologis atau keadaan, ruang lingkup kerja, kerangka dewan dan budaya hierarkis.

2.1.4.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Bahri dalam (Desnita, 2021) beberapa indikator yang saling berhubungan dengan produktivitas kerja di antaranya adalah :

1. Kedudukan atau Posisi
2. Masa Kerja
3. Jaminan sosial dan finansial
4. Promosi Jabatan

2.2. Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Alat Analisis	Hasil Analisis
1	Kustini & Sari, (2020) ISSN: 2581-2769 (Sinta 4)	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bumen Redja Abadi- BSD	Dengan alat uji SPSS.	Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

2	Santoso (2020) ISSN: 2746-6841 (Sinta 5)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Rice Bowl Indonesia di plaza Asia Sudirman	Dengan alat uji SPSS.	Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
3	Christian Kuswibowo (2020) ISSN: 2714-5603 (Google Scholar)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Aditama Graha Lestari	Dengan alat uji SPSS.	Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan
4	Juliana <i>et al</i> (2020) ISSN: 1441-8637 (Sinta 5)	Analisis pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja Ex Trainee	Dengan alat uji SPSS.	Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Ex Trainee
5	Suryantika & Wibawa (2020) ISSN: 2302-8912 (Sinta 5)	Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedongan	Dengan alat uji SPSS	Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan
6	Sartika (2021) ISSN: 2746-2250 (Google Scholar)	Pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi procurement PT Telekomunikasi Seluler Jakarta Selatan	Dengan alat uji SPSS.	Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
7	Nainggolan (2022) ISSN: 2686-5661 (Google Scholar)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan The plaza Residences	Dengan alat uji SPSS.	Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

8	Prastyo (2020) ISSN: 1410-4571 (Sinta 5)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan hotel 1001 Jakarta	Dengan alat uji SPSS.	Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
9	Asriningrum (2021) ISSN: 2476-9576 (Sinta 5)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kalimantan Multimedia Banjarmasin	Dengan alat uji SPSS.	Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan
10	Kelvin (2022) ISSN: 2337-3350 (Sinta 5)	Pengaruh Motivasi, Bonus dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Olsera Pratama Indonesia	Dengan alat uji SPSS.	Variabel motivasi, bonus dan pelatihan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan
11	Muliawan <i>et al</i> (2018) ISSN: 0216-6836 (Sinta 4)	Pengaruh Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>), Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Badja Baru Palembang	Dengan alat uji SPSS.	Variabel keterikatan karyawan dan kinerja karyawan PT. Badja Baru Palembang berpengaruh secara besama-sama terhadap produktivitas kerja
12	Suryadewi <i>et al</i> (2020) ISSN: 2302 8912 (Sinta 5)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Lila Buana Wisata	Dengan alat uji SPSS.	Variabel motivasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara besama-sama terhadap produktivitas kerja

Sumber : Peneliti, 2022.

2.3. Kerangka Berfikir

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Rivai (2020), disiplin adalah alat yang digunakan oleh pemimpin untuk berbicara dengan perwakilan sehingga karyawan akan mengubah cara berperilaku serta pekerjaan untuk meningkatkan perhatian dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua pedoman organisasi.

2.3.2 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Inspirasi merupakan dorongan utama yang berasal dari diri sendiri dan orang lain di sekitar kita, yang memungkinkan seseorang untuk lebih dinamis dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat. Inspirasi sangat persuasif pada tinggi rendahnya efisiensi kerja perwakilan tanpa inspirasi yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan organisasi, tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai (Purnami & Utama, 2022).

2.3.3 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

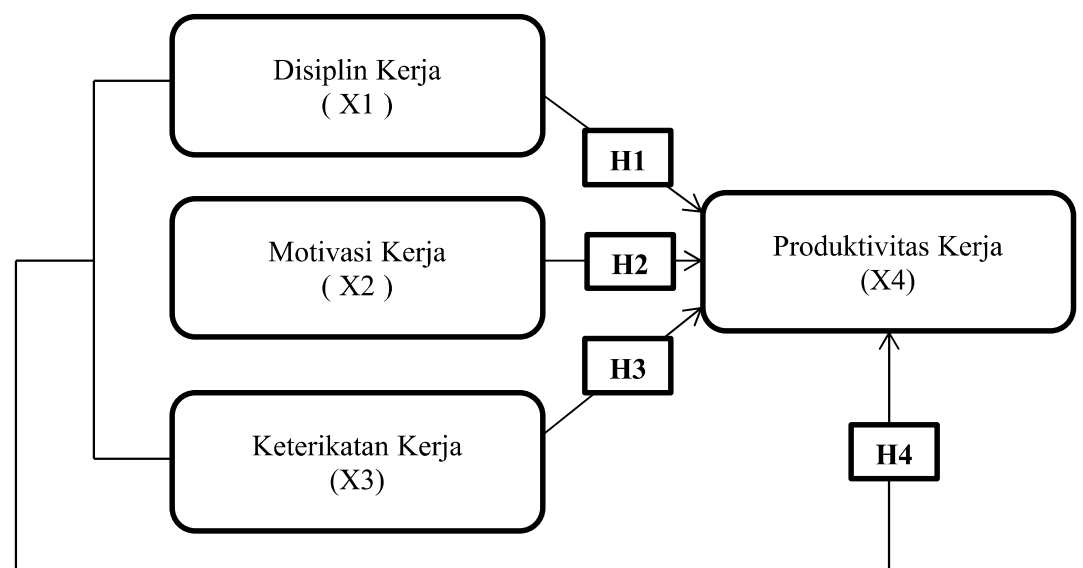
Komitmen kerja merupakan penalaran positif seorang wakil, khususnya prospek untuk menyelesaikan hal-hal yang berhubungan dengan bisnis yang dapat digambarkan oleh tiga bagian utama yaitu kekuatan, pengabdian, dan retensi atau fokus. Perwakilan yang memiliki kekuatan dalam pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang energik dalam bekerja meskipun dihadapkan pada tuntutan dan tuntutan yang berbeda, dukungan dan semangat yang tinggi bagi perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan pengabdian. Retensi atau fiksasi ditunjukkan dengan cara berperilaku yang menyertai memiliki sorotan yang baik

pada pekerjaan sehingga sangat sedikit kesalahan yang dibuat oleh perwakilan Schaufeli di (Nafi'ah, 2022).

2.3.4 Pengaruh Disiplin, Motivasi, Keterikatan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Salah satu alat pengukur organisasi untuk mencapai tujuannya adalah efisiensi kerja. Tingkat efisiensi pekerja menentukan sejauh mana tujuan organisasi dapat dipahami. Kapasitas dan kemampuan representatif merupakan komitmen terbesar dalam upaya meningkatkan efisiensi organisasi (Haekal in (Desnita, 2021)).

Berdasarkan dari penjabaran latar belakang dan paparan teori yang dijabarkan mengenai disiplin kerja yang baik serta motivasi dimana mampu untuk menaikkan produktivitas perusahaan berikut adalah kerangka berfikir:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Sumber : Peneliti (2022)

2.4. Hipotesis

Dari latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya serta permasalahan penelitian dengan ini mengajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

- H1:** Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Volex Indonesia.
- H2:** Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Volex Indonesia.
- H3:** Keterikatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Volex Indonesia.
- H4:** Disiplin, motivasi, dan keterikatan kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Volex Indonesia.