

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Disiplin Kerja**

###### **2.1.1.1 Disiplin Kerja**

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris yaitu *'disciple'* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin kerja merupakan suatu porsi pelengkap yang sangat penting untuk karyawan dan untuk organisasi. Tujuan suatu organisasi akan terwujud lewat produktivitas kerja karyawan yang baik dimana didalamnya karyawan harus memiliki sikap disiplin yang tinggi. Menurut (Putri *et al.*, 2022:837), disiplin adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan di lembaga perkantoran dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang akan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kemudian disiplin kerja juga diartikan sebagai suatu alat yang di gunakan oleh atasan untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku/tindakan serta sebagai suatu upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang untuk memenuhi segala peraturan yang berlaku pada sebuah perusahaan atau sebuah organisasi. Menurut (Fathin and Wasiman, 2023:2) Disiplin dikatakan baik jika mengilustrasikan beban tanggung jawab individu kepada suatu hal yang diperintahkan agar dilaksanakan secara baik.

Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2020:129) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standars*”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan (Pawirosumarto and Iriani, 2018:67) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sifat pegawai yang secara sadar mentaati norma dan peraturan organisasi tertentu dalam bekerja. Dimana kesadaran tersebut terlihat dari sikap seseorang yang secara sukarela mematuhi semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kemudian sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang tersebut sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut (Zainal, 2017:25) Kedisiplinan dikaitkan dengan waktu kerja dengan memperhatikan tingkat kehadiran, penyelesaian tugas, jam kerja, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

Ketidakefektifan disiplin ditentukan oleh semangat kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan seperti kurangnya usaha untuk melakukan sesuatu dengan cara yang kreatif dan inovatif. Selain itu, karyawan juga mungkin kurang berpartisipasi dalam menentukan arah kegiatan perusahaan. Dalam (Apriyani *et al.*, 2023:10) dikatakan bahwa disiplin memiliki hubungan 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.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku pegawai/karyawan yang mampu mentaati dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya. Disiplin kerja harus menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh sebuah perusahaan agar dapat mendongkrak produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan efisien. Yang paling penting, kedisiplinan harus dijaga oleh seorang karyawan untuk dapat menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Sutrisno *et al.*, 2023:55).

#### **2.1.1.2 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut pendapat (Apriyani *et al.*, 2023:11) ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. **Absensi** : merupakan pendataan kehadiran karyawan yang juga merupakan alat untuk melihat sejauh mana karyawan mematuhi peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.
2. **Tanggung jawab** : adalah hasil dari rasa memiliki oleh seorang karyawan atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
3. **Ketaatan pada peraturan kerja** : merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
4. **Ketaatan pada standar kerja** : yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

5. **Tingkat kewaspadaan** : merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
6. **Etika bekerja** : merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

## 2.1.2 Rotasi Kerja

### 2.1.2.1 Definisi Rotasi Kerja

Rotasi kerja merupakan kondisi terjadinya perubahan periodik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat keanekaragaman kegiatan karyawan (Robbins and Judge, 2016:649). Hal ini mengandung arti bahwa rotasi pekerjaan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu rotasi alih tugas dan rotasi alih tempat. Pendapat lain mengatakan bahwa rotasi pekerjaan merupakan suatu proses perpindahan pekerjaan yang bersifat horizontal di mana jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan akan berbeda (Jain, 2017:2).

Dalam (Stiffany, 2017:29) dijelaskan bahwa rotasi pekerjaan adalah pendekatan yang paling penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kemampuan karyawan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2018:173) rotasi pekerjaan merupakan metode *on-the job training* dengan memindah-mindahkan karyawan dari suatu jabatan kepada jabatan lain (*move the trainee from job to job*). Dengan kalimat lain rotasi kerja ialah metode *on-the-job training* untuk meningkatkan (*upgrading*) dan memperbaiki (*improving*) kompetensi (*competency*) karyawan dengan

mengerjakan tugas dan kewajiban jabatan (*job description*) secara aktual di dalam tempat kerja di berbagai jabatan (*variety of jobs*) dengan memindah-mindahkan pegawai dari suatu jabatan kepada jabatan lain (*move the trainee from job to job*).

Secara sederhana Rotasi Pekerjaan dapat didefinisikan sebagai proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Sebuah teknik yang digunakan untuk mengurangi kemonotonan suatu rutinitas yang dilakukan karyawan. Biasanya setiap perusahaan memiliki kebijakan-kebijakan sendiri dalam penerapan waktu rotasi pekerjaan. Ada yang berkala (Mingguan, Bulanan, Tahunan) dan tidak berkala. Sebuah perusahaan sudah semestinya memperhatikan perkembangan sumber daya manusianya yaitu karyawan dan rotasi pekerjaan menjadi salah satu unsur penting yang harus diperhatikan karena dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam organisasi karena kegiatan ini dapat meminimalisir ketidakefektifan kerja karena terjadinya kejenuhan melakukan pekerjaan tersebut.

Karyawan atau pekerja mungkin akan merasa bosan dengan rutinitas pekerjaannya dan hal ini paling sering terjadi pada karyawan yang tidak pernah mengalami rotasi kerja. Akibat dari kebosanan dalam bekerja adalah berkurangnya produktivitas, meningkatnya sikap emosional karyawan, bahkan adanya keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan tempatnya bekerja. Kebosanan dalam profesi ini disebabkan oleh rutinitas yang panjang dan juga tanggung jawab profesional yang kurang menuntut atau bahkan kurang bermakna. Rotasi pekerjaan yang terlalu cepat dapat menghalangi karyawan

untuk menguasai sepenuhnya posisi yang diembannya. Namun jika rotasi dilakukan terlalu lambat, akan menimbulkan kejenuhan pada karyawan.

Rotasi pekerjaan bisa saja berdampak positif bagi karyawan karena dengan adanya perputaran pekerjaan yang akan menghindarkan rasa jenuh atau bosan terhadap pekerjaannya, mempersiapkan karyawan untuk sistem manajemen yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.. Namun disisi lain bagi karyawan yang sudah nyaman dengan posisi pekerjaan mereka maka akan protes dengan kegiatan rotasi kerja tersebut. Oleh sebab itu pekerjaan demikian harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai pekerjaan individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan, dan perilaku karyawan (Stiffany, 2017:8).

#### **2.1.2.2 Indikator Rotasi Kerja**

Menurut (Stiffany, 2017:32), indikator yang digunakan untuk mengukur rotasi kerja, yaitu :

##### **1. Perpindahan karena kemampuan karyawan :**

Kemampuan mengacu pada kemampuan seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam pekerjaan. Diakui dari kelelahan, keseriusan dan ketepatan waktu.

##### **2. Perpindahan karena pengetahuan karyawan :**

Pengetahuan adalah suatu jenis kemampuan yang dimiliki karyawan yang didapatkan dari proses belajar serta juga dari pengalaman.

##### **3. Perpindahan karena kejenuhan karyawan**

Kejenuhan kerja merupakan suatu kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal yang kedua, dapat dilihat dari kecemasan emosi, apatis, terganggu depresi, bosan, energi dan nikmat berkurang.

Di dalam (Hermawan *et al.*, 2020:10) dijelaskan bahwa indikator penentu rotasi kerja adalah sebagai berikut :

#### **1) Perpindahan karena Kebutuhan**

Rotasi kerja berdasarkan tingkat kebutuhan karyawan dikarenakan untuk menutupi kekosongan jabatan yang tiba-tiba karyawan mengundurkan diri, maka organisasi berhak merotasi karyawannya.

#### **2) Perpindahan karena Prestasi kerja**

Prestasi kerja merupakan salah satu poin utama layak tidaknya rotasi kerja. Apabila karyawan memiliki prestasi kerja kurang baik, maka karyawan tersebut akan diragukan oleh organisasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga karyawan tersebut akan ditempatkan sesuai posisi yang tepat sesuai karyawan tersebut.

### **2.1.3 Stress Kerja**

#### **2.1.3.1 Definisi Stress Kerja**

Masalah-masalah tentang stress kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi dilingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena

adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Dalam (Sinambela, 2016:472) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akibatnya berpengaruh pada kinerja.

Dalam (Irham Fahmi, 2016:214) mendefinisikan bahwa “Stress merupakan suatu kondisi yang mendorong jiwa dan diri manusia melampaui batas kemampuannya, hingga apabila berkepanjangan tanpa adanya solusi maka akan berdampak pada kesehatan. Stres tidak muncul begitu saja, namun beberapa sebab-sebab stres yang timbul seringkali berujung pada peristiwa-peristiwa yang mempengaruhi psikologi manusia. Peristiwa itu terjadi di luar kemampuan manusia, sehingga keadaan tersebut memberikan tekanan pada jiwa manusia. Stres di tempat kerja seringkali dirasakan oleh setiap karyawan pada awal bekerja maupun ditengah menjalani pekerjaan dan dapat mengakibatkan perubahan perilaku pada setiap karyawan yang mengalaminya. Kondisi ini tidak selalu memberikan dampak negatif pada karyawan dan seringkali stres akan hilang jika kondisi tersebut dapat diatasi.

Menurut King (Asih *et al.*, 2018:2) “Stres kerja merupakan suatu kondisi tidak menyenangkan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan



psikologis, sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan mental juga jiwa karyawan. Stres kerja merupakan suatu pengalaman stres yang berkaitan dengan pekerjaan”. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi saat karyawan dihadapkan dengan peluang atau tantangan yang dapat membuat karyawan merasakan ketidaknyamanan, rasa tegang dan perubahan perilaku lainnya seperti perubahan emosi, terganggunya fisik dan psikis dan yang paling fatal adalah mempengaruhi performa kerja karyawan.

#### **2.1.3.2 Indikator Stess Kerja**

Indikator stres kerja menurut Robbins dalam (Putri *et al.*, 2022:841) adalah sebagai berikut:

- 1) **Tuntutan tugas**, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik .
- 2) **Tuntutan peran**, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
- 3) **Tuntutan antar pribadi**, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain .
- 4) **Struktur organisasi**, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5) **Kepemimpinan organisasi**, memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Stres kerja dapat mempengaruhi keadaan fisik dan psikologis seseorang. Hal ini dapat membuat seseorang menjadi cemas, mudah marah, kehilangan semangat bekerja yang dapat menghambat kreativitasnya.

#### **2.1.4 Produktivitas Kerja**

##### **2.1.4.1 Definisi Produktivitas Kerja**

Produktivitas memiliki arti yang berbeda bagi beberapa ahli yang berbeda. Untuk memahami lebih dalam mengenai produktivitas, di bawah ini peneliti ingin mengutip beberapa definisi produktivitas yang diambil dari konsep banyak ahli. Menurut (Sutrisno, 2017:100), Produktivitas adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu berupaya memperbaiki apa yang sudah ada. Keyakinan bahwa hari ini kita bisa berbuat lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sedangkan menurut (Busro, 2018:340), Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (hasil) dan masukan (input). Jika produktivitas meningkat maka efisiensi (waktu, tenaga kerja fisik) dan sistem kerja, teknik produksi dan keterampilan tenaga kerja akan meningkat pula bersamaan dengan hal tersebut.

Menurut Kussrianto dalam (Sutrisno, 2017:102), mengemukakan bahwa Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan partisipasi pekerja per satuan waktu. Peran pekerjaan disini adalah menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Menurut Sinungan dalam (Busro,

2018:344), produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa dalam waktu tertentu atau sesuai rencana. Menurut peneliti, kemampuan dapat diartikan sebagai kemampuan fisik atau kemampuan teknis. Dalam KBBI mengartikan keterampilan sebagai kemampuan menyelesaikan suatu tugas.

Menurut Riyanto dalam (Elbandiansyah, 2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

#### **2.1.4.2 Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2017:104) indikator-indikator pengukur dari produktivitas kerja antara lain:

1. **Kemampuan**, yaitu mampu melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalismenya saat bekerja. Hal ini memberikan wewenang kepada mereka untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.
2. **Meningkatkan hasil yang dicapai**, yaitu keadaan dimana karyawan melakukan usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya dimana hasil tersebut dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun

yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Meningkatnya hasil tersebut baik dari segi jumlah, maupun waktu pengerjaannya.

3. **Semangat kerja**, merupakan keadaan dimana karyawan melakukan usaha untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. **Pengembangan diri**, pengembangan diri dapat dicapai dengan mempertimbangkan tantangan dan harapan terhadap apa yang akan dihadapi. Karena semakin kuat tantangannya, semakin penting pertumbuhannya. Begitu pula harapan untuk menjadi lebih baik akan memberikan dampak yang besar terhadap keinginan seorang pegawai untuk meningkatkan kemampuannya.
5. **Mutu**, yaitu selalu berusaha untuk 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 yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. **Efisiensi**, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagian karyawan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Desi Kristanti, Gandung Satriyono, Puji Astuti, Marcellino Christian, dan Septian Dwi Meydiansyah (2022)	<i>The Effect of Work Rotation and Work Stress as An Individual on Work Productivity In Krupuk Factory UD Kriuk DVD Kunir Kediri</i>  (SINTA/S6)	Analisis Regresi Linier Berganda	Rotasi kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Stress Kerja secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.
2.	Ni Kadek Adilia Meliana Putri, Ida Bagus Made Widiadnya dan Sapta Rini Widyawati (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Desa Dinas Gumbrih di Pekutatan Jembrana  (Google Scholar)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Desa Gumbrih Pekutatan Jembrana.
3.	Suharno Pawirosumarto dan Dini Iriani (2018)	<i>The Influence of Work Stress, Working Cost, Compensation and Work Discipline on Employee' Productivity</i>  (Copernicus)	Analisis Regresi Linier Berganda	Stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
4.	Devy Syanindita Roshida dan Indriati Paskarini (2021)	<i>The Correlation between Discipline and Work Productivity at PT. Bina Megah Indowood</i>  (SINTA/S2)	Teknik analisis data menggunakan uji korelasi Spearman.	Terdapat hubungan antara kedisiplinan dengan produktivitas kerja. Peningkatkan produktivitas kerja diikuti dengan peningkatan kedisiplinan.
5.	Mohamad Jain (2017)	Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas	Analisis Korelasi	Terdapat pengaruh positif dan signifikan

		Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur  (Google Scholar)	<i>Product Moment</i>	antara rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur.
6.	Amelia Eka Safitri dan Alini Gilang (2020)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi  (SINTA/S4)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Terdapat pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja.
7	Naser Hoboubi, Alireza Choobineh, Fatemeh Kamari Ghanavati, Sareh Keshavarzi dan Ali Akbar Hosseini (2017)	<i>The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry</i>  (SCOPUS)	Analisis Regresi Linier Berganda	Stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.
8	Henni Zainal (2017)	<i>Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity</i>  (Google Scholar)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi dan disiplin kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
9	Muhamad Akbar, M. Azis Firdaus dan Anuraga Kusumah (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sari Asri Tani  (Google Scholar) (Copernicus)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sari Asri Tani.
10	Sutrisno, Karyono dan Muhammad Sawir (2023)	<i>Analysis of Work Attitudes and Work Discipline on Work Productivity</i>  (SINTA/S4)	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh work discipline terhadap Work Productivity.

**Sumber** : Olahan Peneliti, 2023

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan suatu dasar dalam penelitian yang mencakup penggabungan antara teori, observasi serta kajian pustaka yang akan dijadikan landasan dalam melakukan penelitian. Oleh karena itu, kerangka pemikiran dibuat ketika akan memaparkan sementara konsep-konsep penelitian.

### **2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut (Ariani *et al.*, 2020:482) Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi. Setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya dan mampu menerima segala punishment apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya. Dalam penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini diperoleh karena karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan adanya peraturan yang berlaku membuat karyawan harus mendisiplinkan dirinya, hal ini tentu membuat produktifitas kerja seorang karyawan akan menjadi lebih bagus.

Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh (Akbar *et al.*, 2023:356) yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dikatakan bahwa Disiplin Kerja merupakan hal yang harus ada dalam diri setiap karyawan dimana dalam hal ini kesadaran karyawan dibutuhkan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan untuk para pekerja agar tercipta tata

tertib yang baik di suatu instansi. Semakin disiplin maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut (Jain, 2017:8) Rotasi kerja merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana dalam hal ini dikatakan bahwa semakin sering dilakukan rotasi jabatan maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan.

Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan, 2018) menunjukkan hasil bahwa rotasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Rotasi jabatan ialah metode *on-the job training* dengan memindah-mindahkan pegawai dari suatu jabatan kepada jabatan lain (*move the trainee from job to job*).

### **2.3.3 Pengaruh Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut (Putri *et al.*, 2022:838) Stress kerja merupakan respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepada orang tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana dalam hal ini stress kerja jika tidak di kelola dengan baik maka berdampak pada produktivitas kerja pegawai. Stress juga merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan

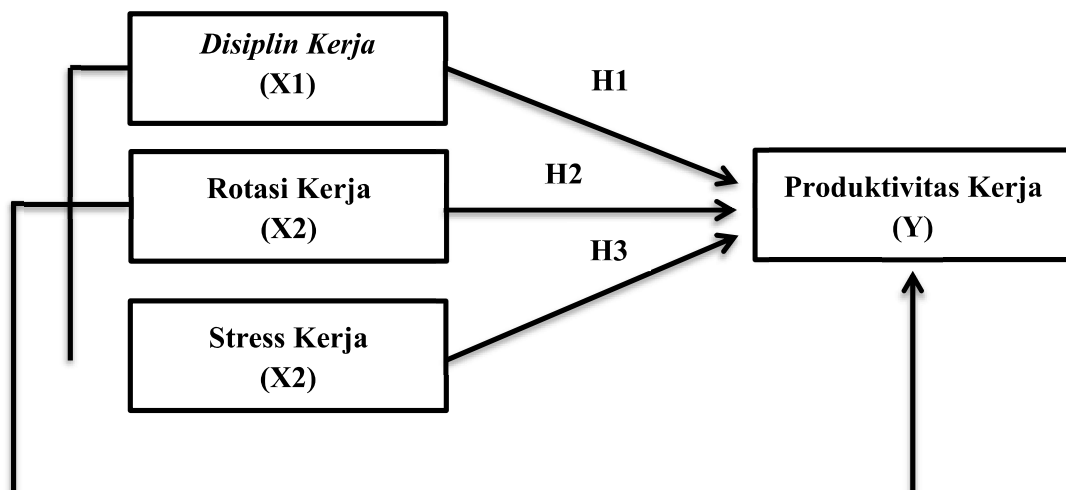


terhadap produktivitas serta dapat mengganggu individu tersebut dalam melakukan kegiatannya.

Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh (Saefullah *et al.*, 2017:118) dikatakan bahwa stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

#### **2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Rotasi Kerja dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja seringkali dikaitkan dengan keefektivan dan efisiensi dari kerja atau dikaitkan dengan masalah rasio hasil kerja (keluaran) dan berbagai sumber yang diperlukan untuk tercapainya hasil kerja tersebut (masukan). Produktivitas kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti disiplin kerja, rotasi kerja dan disiplin kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ariani *et al.*, 2020). Temuan dari riset tersebut memverifikasi bahwa rotasi jabatan, disiplin kerja, dan stress kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.



---

#### H4

---

**Sumber :** (Ariani *et al.*, 2020)

**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

#### 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi kemungkinan rumusan masalah yang sementara akan diuji kebenarannya, hasil pastinya akan diketahui setelah dilakukan penelitian. Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.

H2 : Diduga rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.

H3 : Diduga stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.

H4 : Diduga disiplin kerja, rotasi kerja dan stress kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.