

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Defenisi sumber daya manusia (SDM)

Pengendalian organisasi terhadap elemen sumber daya lainnya, seperti modal dan teknologi, menjadikan sumber daya manusia sebagai kunci utama keberhasilannya. Fungsi SDM dapat dikategorikan dalam kategori mikro dan makro. Pada tingkat mikro, sumber daya manusia mempunyai peranan penting pada hubungannya dengan faktor produksi (tenaga kerja). Di sisi lain, secara makro, Dalam skala yang lebih besar, berperan besar dalam menentukan dalam pembangunan dan pengendalian populasi.

Berikut ini adalah peran dan fungsi SDM dalam bisnis.

- a. Sumber daya manusia sebagai pekerjaan; Pekerja biasanya memiliki usia sekitar (15-64 tahun) yang dapat mencurahkan tenaga kerja setiap jamnya untuk mendapatkan target baik jasa dan barang.
- b. Sumber daya manusianya ahli; Sumber daya manusia dianggap sebagai keunggulan kompetitif, disertai dengan keterampilan yang diperlukan untuk menciptakan pekerja yang ahli dan dapat berpartisipasi pada berkembangnya ekonomi.

Dibandingkan dengan Sumber daya manusia sebagai pemimpin bisnis; SDM juga dapat menjadi pemimpin yang dapat mengatur kelompok agar tujuan di capai.

2.1.2 Disiplin kerja

Disiplin merupakan elemen kritis yang memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan sumber daya manusia dalam konteks manajemen operasional. Sumber daya manusia (SDM) memegang peran sentral dalam menjalankan berbagai fungsi manajemen, dan disiplin kerja menjadi landasan utama dalam memastikan efisiensi dan efektivitasnya. Disiplin kerja tidak hanya mencakup pematuhan terhadap aturan yang tercantum secara eksplisit, tetapi juga melibatkan sikap hormat, kekaguman, kepatuhan, dan ketaatan terhadap norma-norma yang bersifat tersirat.

Adalah krusial bagi individu untuk memiliki kemampuan menegakkan aturan-aturan tanpa mengundang konsekuensi yang merugikan jika melanggar peraturan terkait pekerjaan dan wewenang yang diberikan. Disiplin tidak hanya sebatas aspek formal, tetapi juga mencakup pemahaman dan ketaatan terhadap kebijakan tempat kerja serta norma-norma sosial yang relevan.

Dalam konteks perusahaan, disiplin pegawai menggambarkan tingkat ketaatan individu terhadap norma dan prosedur yang ditetapkan. Ini mencakup tidak hanya perilaku yang terekspresikan dalam peraturan tertulis, tetapi juga sikap dan tindakan yang selaras dengan norma-norma tidak tertulis. Kesadaran dan ketaatan terhadap aturan perusahaan menjadi elemen kunci dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan produktif. Oleh karena itu, disiplin bukan hanya sekadar kewajiban formal, tetapi juga merupakan dasar yang mendasari interaksi dan kerjasama yang harmonis di lingkungan kerja.

Menurut (Kurniawan & Sutiyantri, 2021 : 459) Kedisiplinan merupakan elemen penting yang dapat berpengaruh dengan kerja pekerja. Disiplin sangat penting agar kegiatan dapat membuahkan hasil yang memuaskan dan memenuhi harapan. Disiplin merupakan suatu tahapan membangkitkan pemahaman seseorang untuk menetapkan arah organisasi secara obyektif dengan menaati aturan-aturannya. Dari pemberitahuan ini, standar peraturan perusahaan akan dievaluasi tingkat disiplin yang akan di jaga oleh pekerja, kepatuhan mereka terhadap ketetapan dan aturan yang relevan yang harus di pertimbangkan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Jumlah insentif yang dibayarkan. jika mereka yakin menerima kompensasi yang selaras dengan kerjaan yang di berikan karyawan biasanya akan mengikuti seluruh aturan yang ada.
- b. Ada atau tidaknya kepemimpinan yang patut diteladani di perusahaan. Keteladanan manajemen menjadi terutama karena ruang lingkup pekerjaan, semua karyawan pasti akan melihat cara manajemen dalam menjalankannya.
- c. Pengendalian diri dan kemampuan menahan diri dari perkataan, perbuatan, dan hal-hal yang merugikan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan.
- d. Tidak ada peraturan unik yang menjadi standar. menyatakan bahwa penerapan disiplin dalam suatu perusahaan tidak mungkin terjadi tanpa adanya kebijakan tertulis yang eksplisit dan dapat menjadi pedoman kelompok.
- e. Keberanian pemimpin untuk bertindak. Denda dan tindakan disipliner yang efektif akan membuat seluruh karyawan merasa terlindungi dan menciptakan komitmen mental untuk berhenti melakukan hal yang sama..

Ada beberapa indikator dalam kedisiplinan yaitu:

- a. Salah satu faktor yang digunakan untuk menilai derajat kedisiplinan pegawai adalah frekuensi kehadiran. Seorang karyawan akan lebih disiplin dalam bekerja jika lebih sering hadir. Dua indikator yang digunakan untuk mengukur indikator frekuensi kehadiran adalah sebagai berikut: ketidakhadiran karyawan dan ketepatan waktu dalam bekerja.
- b. Ketaatan terhadap norma kerja Untuk mencegah atau meminimalisir kecelakaan kerja, pekerja wajib mentaati seluruh standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan dan petunjuk kerja dalam menjalankan tugasnya. Aspek kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan yang diukur dengan indikator adalah sebagai berikut: Mematuhi peraturan, instruksi kerja dan tanggung jawab.
- c. Kepatuhan terhadap peraturan kerja dimaksudkan untuk memberikan kenyamanan dan berfungsinya dengan baik. Aspek kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan diukur dengan dua indikator, yaitu: Sesuai dan lancar.
- d. Etos kerja wajib dimiliki oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya untuk menciptakan suasana keharmonisan dan saling menghormati antar rekan kerja. Etika kerja dinilai dengan menggunakan indikator yaitu keselarasan dan kemantapan.

2.1.3 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan Frekuensi dan Jenis pekerjaan dalam lamaran. Dari sudut pandang ini dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang diberikan kepada seorang karyawan

untuk memperoleh pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan tergantung pada frekuensi dan jenis tugas. Pengalaman kerja adalah kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan tugas tertentu; itu dinyatakan dalam tugas yang harus diselesaikan dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Produk yang bagus atau menarik, kualitas yang tahan lama dan kondisi yang baik merupakan indikator kualitas produk. Ada banyak penelitian yang mengeksplorasi dampak pengalaman kerja terhadap produktivitas.

Pengalaman kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Selain itu, penelitian juga mengungkapkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah dan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Menurut (Apyani & Siagian, 2023:4) kurangnya pengalaman berarti Anda kurang memenuhi syarat dan memiliki keterampilan kerja yang dipertanyakan. Selain itu, beberapa faktor seperti tunjangan karyawan, lingkungan kerja yang aman, peluang pengembangan karir, dan dukungan manajemen dapat menambah pengalaman dan produktivitas pekerja. Pekerja dengan pengalaman kerja yang cukup harus dapat memberikan nasehat dan saran kepada pekerja yang kurang berpengalaman sehingga akan mempermudah pekerjaannya.

Untuk meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan, penting bagi bisnis untuk mempertimbangkan pengalaman kerja pekerjanya dan menciptakan suasana kerja yang bahagia dan nyaman. Perusahaan dapat meningkatkan pengalaman kerja karyawannya dengan memberikan insentif yang baik, memberikan kesempatan pengembangan karir, memberikan dukungan dan

feedback yang berkualitas, dan menumbuhkan budaya kerja yang positif. Pekerjaan yang aman dan menghibur.

Adapun indikator yang digunakan untuk pengalaman kerja antara lain:

1. Waktu/durasi kerja adalah jumlah waktu yang diperlukan untuk melakukan suatu kegiatan secara tepat dan sampai akhir.
2. kecerdasan dan kemampuan. kecerdasan terdiri dari konsep, prinsip dasar dalam memahami dan memanfaatkan informasi di tempat kerja juga dianggap sebagai pengetahuan sebaliknya kemampuan merupakan fisik yang mampu menyelesaikan tanggung jawab dengan lancar.
3. Peralatan Kerja. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan teknologi dan peralatan teknis.

2.1.4 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti membungkuk atau berhenti. Kegiatan yang memotivasi adalah kegiatan yang mengangkat, menginspirasi, dan menjaga harkat dan martabat manusia. Menurut (Apryani & Siagian, 2023:4) Motivasi artinya memberi semangat, menciptakan suatu dorongan, sesuatu yang menimbulkan dukungan, atau keadaan yang menimbulkan dorongan, yaitu seseorang bertindak atas dorongan itu untuk memenuhi suatu kebutuhan. Motivasi diungkapkan pada pekerja pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi berkaitan dengan bagaimana menyalurkan potensi yang dimiliki bawahan, agar mau bekerja sama secara efektif, mencapai keberhasilan, dan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (Leihitu et al., 2022 :62) Motivasi yaitu dukungan dalam bekerja semakin meningkat. Ini adalah cara untuk mengingatkan orang dan staf agar tetap termotivasi, untuk mengikuti keinginan mereka sendiri dalam hidup setelah mereka mencapai hasil yang selaras dengan bisnis. Menurut (Sianturi, 2021: 10) Motivasi mengacu pada dukungan pada diri perorangan yang dapat mempengaruhi kepribadian individu dan mencapai tujuan. Kegigihan dapat memberikan ukuran seberapa mampu bertahan bisnisnya. Dukungan yang pada individu akan mampu tahan dalam tugasnya dalam jangka waktu yang lama untuk mencapai tujuannya.

Ada beberapa indikator motivasi:

- 1) Kebutuhan untuk berhasil, khususnya segala sesuatu yang di kerjakan agar menjadi lebih baik supaya dalam pemecahan masalah mudah.
- 2) Kebutuhan pada koneksi, khususnya kebutuhan akan sekeliling yang kompak dan tentram dalam berinteraksi dengan sekitar
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan timbul dari kemauan untuk mengelola, memimpin orang lain

Menurut (Kamaluddin, 2022 : 3) motivasi memegang peranan penting dalam kinerja pegawai karena motivasi dapat meningkatkan harga diri pegawai agar dapat bekerja keras, bertanggung jawab, dan meningkatkan produktivitas, kapasitas kerja. Beberapa aspek motivasi dan produktivitas kerja seperti gaji dan tunjangan, pengakuan atas pekerjaan yang baik, kesempatan belajar dan berkembang, dukungan dari lingkungan yang menyenangkan dan teman yang nyaman.

2.1.5 Produktivitas

Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan pekerja untuk menghasilkan produk relatif terhadap total hasil yang di pakai. Seorang pekerja diartikan produktif ketika pekerja mampu memperoleh hasil sesuai yang direncanakan dalam jangka yang singkat dan spesifik. Produktivitas pekerja diartikan sebagai tolak ukur kemampuan individu karyawan untuk mengapresiasi hasil pekerjaannya dan partisipasinya pada produksi barang atau jasa, seperti produk suatu organisasi atau bisnis.

Pengertian sederhana mengenai produktivitas tenaga kerja di atas dapat dipahami dalam arti bahwa produktivitas adalah perbandingan biaya terhadap pendapatan yang digunakan. Produktivitas adalah proses produksi dengan berbagai faktor yang menghasilkan hasil akhir, dalam menilai produktivitas kerja, mutu pekerjaan juga harus diperhatikan, karena berapapun lamanya waktu pada penyelesaian tugas yang wajib di kerjain jika kualitas pekerjaan tidak baik maka produktivitas tidak akan ada. Menurut (Sinaga, 2020 :160) Produktivitas karyawan merupakan persyaratan ketenagakerjaan yang wajib di penuhi oleh seluruh karyawan. Tingkat keberhasilan sangat bergantung pada dua faktor: motivasi karyawan dan pengalaman kerja. Di antara berbagai definisi produktivitas di atas, teori-teori yang merundingkan produktivitas tenaga pekerja cukuplah berbeda, namun arti utama produktivitas pekerja adalah kemampuan pekerja saat menciptakan kerjaan.

2.1.5.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja.

Produktivitas pegawai dalam analisis manajemen merupakan variabel terikat atau faktor yang banyak di pengaruhi. Produktivitas ini sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:

- a) Kesepakatan bersama
- b) level keahlian
- c) Keterikatan pekerja dengan kepemimpinan
- d) Manajemen Produktivitas
- e) Efisiensi kerja
- f) kewirausahaan.

Perilaku pekerja bersedia bekerja secara shift, mampu mengambil tugas dan kerjaan tambahan pada kelompok. Sikap dari kata Latin *Aptus*, yang mengartikan “kemampuan” atau “kebugaran”. Sikap merupakan faktor yang mempunyai hubungan yang erat dengan perilaku masyarakat. Walaupun perbuatan dapat memnguatkan atau melemahkan sikap, alat untuk meramalkan dominan pelanggan yang memilih jasa/produk kecenderungan konsumen dalam memilih produk/jasa yaitu sikap.

Sikap adalah suatu keadaan pikiran yang menentukan apakah kita menerima atau tidak menerima suatu obyek dan apakah kita akan mendekat atau menjauhi sasaran tersebut. Karena sikap menyimpan pikiran dan tenaga maka sikap tidak gampang diubah dari sikap masyarakat yang tebentuk konsisten. Dengan demikian

sikap dapat di jadikan sebagai penyesuaian produk, daripada berusaha menggantikan perilaku masyarakat, Tentu saja ada pengecualian, dimana mengubah pola pikir masyarakat dan mencapai hasil memerlukan biaya yang besar.

Indikator produktivitas kerja sebagai berikut.

- 1) Keteladanan seorang pemimpin merupakan suatu perbuatan yang patut mendapat pujian dan penghargaan karena kebaikan dan kebenaran yang dilakukan. Memimpin dengan memberi contoh merupakan cara yang dapat dipergunakan pemimpin dalam memotivasi bawahan agar bekerja menuju visinya. Dalam kegiatan perkantoran, kepemimpinan yang patut diteladani sangat diperlukan untuk memberikan contoh kepada bawahannya sehingga dapat membimbingnya dalam menjalankan tugasnya. Dalam memimpin anda memiliki kesadaran diri, tidak tinggi hati atau rendah hati.
- 2) Lingkungan pekerjaan merupakan keidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam suatu organisasi yang mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan. Terdapat interaksi yang erat antara manusia dan lingkungan; tidak mungkin mengisolasi keberadaan manusia dari situasi lingkungan yang berbeda. Karena itu masyarakat akan selalu berusaha mengadaptasi dari segala kondisi lingkungan disekitarnya. Lingkungan kerja perlu di perhatikan karena variabel penting yang mengukur kerja karyawan. Dalam suasana kerja yang positif, pekerja akan lebih merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara baik. Mereka akan mengalami kegembiraan dan akan fokus pada pekerjaannya, sehingga efisiensi kerjanya pun tinggi. Di saat yang sama, Kinerja karyawan juga mungkin menurun jika lingkungan kerja tidak mendukung. Hal ini disebabkan

oleh lingkungan kerja yang tidak nyaman sehingga menurunkan prestasi kerja mereka.

- 3) Keahlian/keterampilan adalah kemampuan atau bakat yang diperoleh secara sengaja atau alamiah yang berkemungkinan seseorang dapat berhasil mengerjakan pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam bidang hukum, kapasitas dapat diartikan sebagai hak untuk melakukan suatu perbuatan hukum atau memenuhi suatu kewajiban hukum. Employability merupakan unsur kedewasaan yang harus dilakukan dengan informasi atau kemampuan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman.
- 4) Sikap kerja seperti: Bersedia bekerja dalam kelompok (kerja shift) dapat mengambil tugas tambahan dan bekerja dalam kelompok.
- 5) Tingkat kualifikasi ditentukan melalui supervisi manajemen dan pelatihan keterampilan teknis industri. dibandingkan dengan
- 6) Hubungan antara pekerja dan pemimpin organisasi ditunjukkan melalui usaha kelompok antara pemimpin dan pekerja untuk menambah produktivitas dari putaran pengendalian kualitas.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Ghim Li Indonesia Di Kota Batam”, Jenniwati Br Ginting dan Mauli Siagian (2023) menggunakan teknik penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan data. Hasil uji Fhitung menunjukkan nilai Fhitung sebesar 54,676 lebih besar dari nilai FTabel

sebesar 3,07. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Ini juga bisa disebut sebagai variabel yang dimanipulasi. Korelasi antara disiplin dan beban kerja diduga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Dalam penelitiannya yang bertajuk “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pengrajin Guna Menunjang Pendapatan Pengrajin Ukir Kayu”, Ni Made Sri Muliani dan A.A Ayu Suresmiathi (2022) meneliti dampak pengalaman kerja terhadap produktivitas pengrajin di industri ukiran kayu. Penilaian data menggunakan uji sebagai berikut: Uji F, Uji T, Koefisien determinasi, Validitas, Reliabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Analisis Parsial, dan Korelasi Berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa produktivitas kerja karyawan Kuta Central Park Hotel dipengaruhi secara signifikan oleh etos kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, baik secara individu maupun kolektif.
3. Sulton Setiawan (2018) melakukan penelitian kuantitatif dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Seni Optima Pratama Surabaya”. Metode pengumpulan data meliputi angket, observasi, dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja apabila nilai signifikansinya dibawah 0,05. Namun motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan apabila nilai signifikansinya

melebihi 0,05. Sebaliknya, pelatihan dan motivasi profesional dapat mempunyai dampak besar terhadap kinerja pada persamaan kedua.

4. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Asmini & Masyadi (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pasar Misi Soppeng Raya”, temuan penelitian dan analisis regresi linier berganda yang dilakukan di Misi Pasar Soppeng Raya menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan motivasi. Produktivitas karyawan Mission Pasar Raya Soppeng dipengaruhi oleh motivasi dan pengalaman kerja secara bersamaan.
5. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Mochklas dkk. (2023), dengan judul “Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas UMKM Masyarakat Pesisir Surabaya” dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Squares (PLS), dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar. berdampak pada peningkatan produktivitas.
6. Menurut penelitian Lastiar Lumbantoruan (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT.Cahaya Surya Indah Busana Medan”, penggunaan analisis regresi linier berganda mengungkapkan bahwa variabel motivasi (X1) dan kerja karyawan disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan (X1) dan disiplin kerja karyawan (X2) mempunyai pengaruh yang baik dan

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Cahaya Surya Indah Busana Medan baik secara bersama-sama maupun secara individu.

7. Menurut penelitian (Faizal et al., 2023) judul “Peran Kompetensi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Palopo” Teknik pengumpulan data yaitu menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Palopo.
8. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andi Pettarani dkk (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, peneliti menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Mereka memanfaatkan Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) versi 21.0 untuk tujuan ini. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai dampak yang bermanfaat namun tidak berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja. Studi tambahan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak penting dan menguntungkan terhadap produktivitas kerja karyawan.
9. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Made Dani Suryadewi dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lila Buana Wisata”, peneliti menggunakan alat uji SPSS untuk menganalisis data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi, remunerasi, dan disiplin kerja secara kolektif berdampak pada output tenaga kerja.

10. Dalam penelitiannya pada tahun 2020 yang bertajuk “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bumen Redja Abadi – BSD”, Endang Kustini dan Novita Sari menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Berganda. Temuan penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bumen Redja Abadi.
11. Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Mobilindo Perkasa Di Tangerang”, Lily Setyawati Kristianti dan Denok Sunarsi (2020) menggunakan teknik analisis statistik seperti regresi, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis untuk memeriksa temuan penelitian. Motivasi dan pengalaman kerja mempunyai dampak besar terhadap produktivitas karyawan, menyumbang 50,9% dari keseluruhan pengaruh. F hitung yang diperoleh dari uji hipotesis sebesar 24,359 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,800.
12. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Baiq Halimatussakdiah dkk (2019) dengan judul “Pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pekerja Art Shop di desa Skarara Tahun 2019”, ditemukan bahwa pengalaman kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif. dampaknya terhadap produktivitas kerja pegawai art shop di desa Sukarara. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif kausal untuk sampai pada kesimpulan ini. Pengalaman kerja memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja pada toko

perlengkapan seni yang terletak di Dusun Skarala. Pengalaman kerja karyawan toko perlengkapan seni di desa Skarala memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja mereka. Kebahagiaan kerja mempunyai pengaruh yang menguntungkan terhadap kepuasan karyawan pada toko perlengkapan seni di desa Skarala. Hal ini juga berdampak positif terhadap efisiensi kerja staf toko.

13. Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengrajin Daun Ental di Dusun Sumbermanggis Banyuwangi”, E. Yunita Sari dan K. Krisna Heryanda (2022) menggunakan pendekatan analitik regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan adanya korelasi yang kuat dan positif antara pelatihan kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Secara spesifik pelatihan kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sedangkan motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pengrajin daun miju-miju di Dusun Sumbermanggis Banyuwangi.
14. Dalam penelitian yang dilakukan Komang Ary Pratiwi dkk. (2019), dengan judul “Pengaruh Program Kesejahteraan Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai RSUP Sanglah Denpasar-Bali”, peneliti menggunakan Regresi Linier Berganda untuk menguji hubungan antara Program Kesejahteraan Pegawai, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja. di RSUP Sanglah Denpasar. Temuan penelitian menunjukkan adanya dampak positif yang signifikan baik Program

Kesejahteraan Pegawai maupun Disiplin Kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di rumah sakit. Variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap peningkatan produktivitas kerja.

15. Menurut Sukardi (2021), penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Capital Life Indonesia di Jakarta” menggunakan teknik analitik statistik seperti regresi, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis. Temuan penelitian menunjukkan adanya korelasi yang cukup besar antara motivasi dan disiplin kerja, keduanya secara bersamaan, dengan produktivitas staf di PT. Capital Life Indonesia di Jakarta.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis (Tahun)	Judul	Teknik Analisis	Hasil
1	(Ginting & Siagian, 2023) Sinta 5 https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.11011	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ghim Li Indonesia Di Kota Batam	Teknik penyearanan kuesioner	Beban kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai.
2	(Purnami & Utama, 2019) Sinta 5 https://doi.org/10.24843/EJMU	Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Faktor motivasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang baik dan besar terhadap produktivitas karyawan.

	NUD.2019.v08.i09.p13			
3	(Setiawan, 2018) Sinta 4 https://doi.org/10.30741/adv.v2i02.358	Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Seni Optima Pratama Surabaya	Metode Kuantitatif. Teknik Pengambilan Data Menggunakan Wawancara, Observasi Dan Kuesioner.	Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang terbatas terhadap produktivitas pegawai yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang tidak signifikan yaitu lebih besar dari 0,05. Pelatihan kerja mempunyai dampak sedang terhadap produktivitas kerja, dengan pengaruh yang signifikan secara statistik ($p < 0,05$). Namun demikian, dalam persamaan kedua, motivasi dan pelatihan profesional dapat memberikan pengaruh besar terhadap kinerja.
4	(Asmini & Masyadi, 2022) Sinta 4 https://doi.org/10.37531/sejamaan.v5i2.2099	Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Misi Pasar Raya Soppeng	Analisis Regresi Linear Berganda	Produktivitas kerja pegawai Misi Pasar Soppeng Raya dipengaruhi oleh motivasi dan pengalaman kerja.
5	(Mochklas et al., 2023) Sinta 2 https://doi.org/10.24034/j25485024.y2023.v7.i3.5475	Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas UMKM Masyarakat Pesisir Surabaya	Analisa Dengan Menggunakan SEM PLS.	Pelatihan dan motivasi kerja memberikan dampak besar terhadap peningkatan produktivitas.

6	(Lumbantoruan, 2019) Sinta 5 https://doi.org/10.35335/jmas.v2i4.57	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Cahaya Surya Indah Busana Medan	Analisis Regresi Linear Erganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja pegawai (X2) dan motivasi kerja pegawai (X1) mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap tingkat produktivitas kerja (Y) yang dicapai pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Surya Indah Busana Medan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja karyawan (X2) dan motivasi kerja karyawan (X1) secara simultan dan parsial. Demikian kesimpulan yang dapat diambil dari kesimpulan penelitian ini.
7	(Faizal et al., 2023) Sinta 4 https://doi.org/10.37606/publik.v10i3.657	Peran Kompetensi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Palopo	Teknik pengumpulan data yaitu penyebaran kuesioner	Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Palopo
8	(Pettarani et al., 2018) Sinta 2 https://doi.org/10.31227/osf.io/hzrbw	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	Statistica 1 Package For The Social Sciences (SPSS) Versi, 21.0	Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak mempunyai dampak positif yang signifikan secara statistik terhadap produktivitas kerja. Pemeriksaan tambahan telah

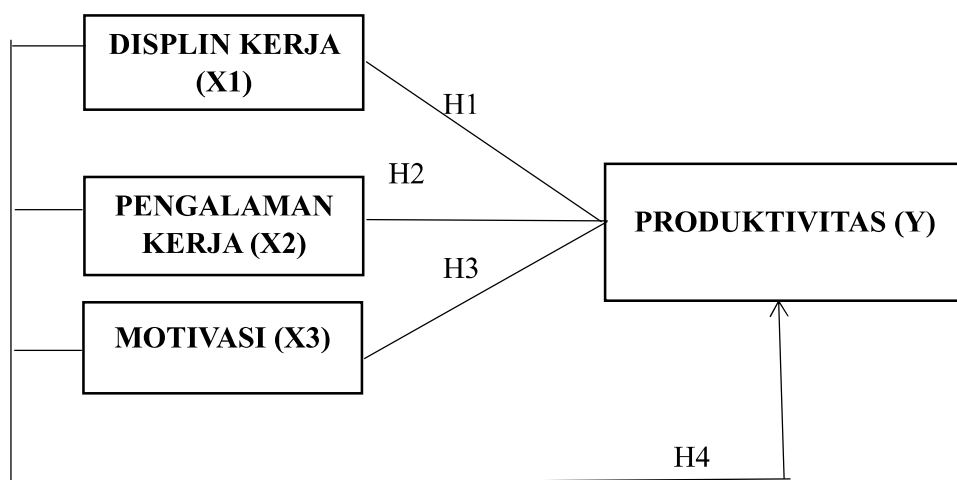
				menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan dampak besar dan menguntungkan terhadap produktivitas kerja karyawan.
9	(Suryadewi et al., 2020) Sinta 5 https://doi.org/10.24843/EJMU.NUD.2020.v09.i09.p04	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Analisis Regresi Lineal Erganda	Produktivitas kerja dipengaruhi oleh gabungan efek motivasi, remunerasi, dan disiplin kerja.
10	(Kustini & Sari, 2020) Sinta 4 http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4868	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD	Analisis Regresi Linier Berganda	Pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang bermanfaat dan besar secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bumen Redja Abadi.
11	(Kristianti & Sunarsi, 2020) Sinta 4 https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1088	Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Mobilindo Perkasa Di Tangerang	Analisis Statistik Dengan Pengujian Regresi, Korelasi, Determinasi Dan Uji Hipotesis	Pengaruh gabungan antara motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan signifikan secara statistik, dengan persentase variansi sebesar 50,9%. Hal ini diperkuat dengan uji hipotesis, dimana diperoleh nilai F (24,359) melebihi nilai F kritis (2,800) pada taraf signifikan.
12	(Halimatussakdi et al., 2019) Sinta 4	Pengaruh Pengalaman kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas	Kuantitatif Kausal	Efisiensi kerja pegawai art shop di desa Sukarara dipengaruhi secara positif oleh

	https://doi.org/10.23887/bjm.v5i1.21987	Kerja Karyaan Art Shop Di Desa Skarara D Tahn 2019		pengalaman kerja dan kepuasan kerja.
13	(Yunitasari & Krisna Heryanda, 2022) Sinta 5 https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/32718	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengrajin Daun Ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi	Analisis Regresi Linier Berganda.	Temuan penelitian menunjukkan adanya korelasi yang kuat dan bermakna antara pelatihan kerja, motivasi kerja, dan produksi kerja. Pelatihan kerja mempunyai dampak menguntungkan terhadap produktivitas kerja. motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri perajin daun ental yang terletak di Dusun Sumbermanggis banyuwangi.
14	(Pratiwi et al., 2019) Sinta 5 https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i2.23149	Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Rsup Sanglah Denpasar-Bali	Regresi Linier Berganda	Penerapan program kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja di Rumah Sakit Sanglah Denpasar memberikan dampak yang besar dan bermanfaat dalam meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap peningkatan produktivitas kerja.
15	(Sukardi, 2021) Sinta 4	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada	Analisis Statistik Dengan Pengujian Regresi,	Pengaruh gabungan motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Capital Life Indonesia di

	https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445	PT Capital Life Indonesia Jakarta	Life Di	Korelasi, Determinasi Dan Uji Hipotesis	Jakarta sangatlah signifikan.
--	---	-----------------------------------	---------	---	-------------------------------

2.3 Kerangka Pemikiran

Dengan mempertimbangkan kajian teoritis dan permasalahan kontekstual dalam penelitian ini, maka dimungkinkan untuk mengembangkan kerangka konseptual. Kerangka kerja ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Secara khusus menguji apakah disiplin kerja saja, motivasi saja, pengalaman kerja saja, atau kombinasi disiplin kerja, motivasi, dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja. Mengenai produktivitas kerja. Struktur pemrosesan kognitif adalah sebagai berikut:



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berikut di tetapkan hipotesisnya penelitian ini:

H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Volex

H₂ : Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Volex.

H₃ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Volex

H₄ : Disiplin kerja, pengalaman kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Volex