

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.¹

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), 193-194.

- 3) besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.²

Menurut Nitisemito dikutip Didit Dermawan menyatakan bahwa disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah ditegakkan.³

Menurut Latainer dikutip Edi Sutrisno, menyatakan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagai dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.⁴

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang

² Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 86.

³ Didit Dermawan, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, (Surabaya: Pena Semesta, 2013), 41.

⁴ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 87.

yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi guna mewujudkan tujuan perusahaan. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.⁵

Dalam ajaran islam, taat dalam melaksanakan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan karyawan yang baik, maka akan sulit suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, karena disiplin merupakan kunci utama dalam mrncapai tujuan organisasi tersebut. Dalam ajaran islam, menaati aturan perintah dalam bekerja adalah kewajiban yang harus dipatuhi, selama tidak melanggar norma-norma yang berlaku. Seperti yang ada dalam Al-Qur'an surat An-Nisaa ayat 59:

Artinya : *“Wahai orang-orang yang beriman. Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”* (an-Nisa' : 59).⁶

⁵ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 98.

⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Karya Insan Indonesia, 2004), 114.

b. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Terciptanya, *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan terciptanya apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.⁷

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 195-198.

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.⁸

2. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu.⁹

⁸ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 89-92.

⁹ Yanti Itafia, Wayan Cipta, Fridayana Yudiaatmaja, *Pengaruh Pengalaman Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*

Handoko menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁰

Menurut yang dikemukakan oleh Manulang, pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut.¹¹

Pengalaman kerja adalah faktor yang cukup penting dalam pengadaan tenaga kerja. Demi melaksanakan pengadaan tenaga kerja perlu diperhitungkan dan ditentukan dahulu kualitas ataupun mutu tenaga kerja yang dibutuhkan. Salah satu persyaratan kerja adalah pengalaman kerja. Suatu perusahaan akan lebih cenderung memilih seseorang yang sudah berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas.

Adapun pengalaman kerja didefinisikan sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang

Karyawan pada Industri Tenun Kalianget, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Manajemen, Volume 2, Tahun 2014.

¹⁰ Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, (Yogyakarta: BPFE, 2009), 27.

¹¹ Manulang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gajah Mada Univ. Press, 2005), 15.

timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seseorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang.¹²

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.¹³

c. Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

- 1) Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

¹² Alwi Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, (Yogyakarta: BPF, 2008), 237.

¹³ Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPF, 2011), 241.

- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas pekerjaan.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.¹⁴

d. Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

- 1) Gerakannya mantap dan lancar
Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- 2) Gerakannya berirama artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
- 3) Lebih cepat menanggapi tanda-tanda artinya tanda-tanda akan terjadi kecelakaan.
- 4) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerjanya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- 5) Bekerja dengan tenang
Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.¹⁵

¹⁴ Marwan Asri Suryawijaya dan Awig Dwi Sulistyobudi, *Pengelolaan Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE,1986), 41.

¹⁵ Marwan Asri Suryawijaya dan Awig Dwi Sulistyobudi, *Pengelolaan Karyawan*, 42.

3. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.¹⁶

Menurut Mathis dan Jackson, pelatihan merupakan suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berfungsi sebagai alat untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Latihan-latihan yang diberikan kepada para karyawan juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras.¹⁷

Menurut Rachmawati, pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap. Pelatihan merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu asset investasi penting bagi sumber daya manusia.¹⁸

Menurut Sunyoto, pelatihan yaitu setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.¹⁹

Jadi, pelatihan diciptakan suatu lingkungan di mana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, keahlian, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pegawai. Disamping itu pelatihan diberikan instruksi untuk

¹⁶ Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 164.

¹⁷ Mathis & Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), 32.

¹⁸ Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008), 110.

¹⁹ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), 137.

mengembangkan keahlian-keahlian yang dapat langsung terpakai pada pegawai, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada jabatan yang diduduki karyawan. Pelatihan biasanya di mulai dengan orientasi yakni suatu proses di mana para pegawai diberi informasi dan pengetahuan tentang kepegawaian, organisasi dan harapan-harapan untuk mencapai performance tertentu.²⁰

b. Tujuan Pelatihan

Berikut ini beberapa tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan agar karyawan dapat:

- 1) Menambah pengetahuan baru artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.
- 2) Mengasah kemampuan karyawan maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal setelah dilatih diharapkan menjadi optimal. Atau dengan kata lain karyawan yang dulunya tidak memiliki kemampuan, maka setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih mampu untuk mengerjakan pekerjaannya.
- 3) Meningkatkan keterampilan artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberi kepadanya. Disamping memiliki pengetahuan, karyawan juga diharapkan lebih terampil untuk mengerjakan pekerjaannya.
- 4) Meningkatkan rasa tanggung jawab artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan. Dengan memiliki rasa tanggung jawab, tentu karyawan akan bekerja lebih serius, sehingga hasil pekerjaannya menjadi lebih baik.
- 5) Meningkatkan ketaatan artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Biasanya dengan mengikuti pelatihan maka karyawan diberitahu tentang segala aturan dalam perusahaan.

²⁰ Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 175.

- 6) Meningkatkan rasa percaya diri artinya rasa percaya diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.
- 7) Memperdalam rasa memiliki perusahaan artinya rasa memiliki ini harus selalu ditumbuhkan dan ditanamkan pada setiap karyawan. Hal ini sangat penting karena dengan tumbuhnya rasa memiliki kepada perusahaan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik.
- 8) Memahami lingkungan kerja artinya setelah mengikuti pelatihan karyawan diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya. Hal ini disebabkan karena pada saat mengikuti pelatihan, karyawan sudah dilatih berbagai hal termasuk kerja sama dengan karyawan lainnya, mengenai alat-alat kerja, prosedur kerja dan teman-teman sekerjanya.
- 9) Memahami budaya perusahaan artinya karyawan dapat memahami dan mengamalkan norma-norma atau kebiasaan yang berlaku didalam suatu perusahaan. Hal ini karena didalam pelatihan materi tentang budaya perusahaan juga harus diajarkan kepada seluruh karyawan. Pemahaman tentang budaya perusahaan harus untuk dilaksanakan seluruh karyawan.
- 10) Membentuk *team work* maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan merasakan satu kesatuan (satu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lainnya. Dengan demikian, karyawan akan mampu menghindari diri dari sikap kepentingan individu, tetapi lebih menekankan kepada kepentingan bersama.²¹

c. Indikator pelatihan

Suatu proses pendidikan dalam jangka waktu tertentu yang mengajarkan kepada karyawan baru maupun karyawan saat ini. Suatu keterampilan dasar yang akan digunakan untuk membantu melaksanakan pekerjaan mereka dan mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi. Indikator dalam pelatihan ini adalah:

- 1) Pelatihan diadakan untuk mengembangkan keahlian

²¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2016), 126.

- 2) Dengan pelatihan pekerjaan dapat diselesaikan dengan leboh cepat
- 3) Dengan pelatihan pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif
- 4) Pelatihan diadakan untuk mengembangkan pengetahuan
- 5) Pelatihan diadakan untuk mengembangkan sikap
- 6) Pelatihan diadakan sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman pegawai.²²

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan karyawan adalah:

1) Peserta Pelatihan

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan karyawan. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih. Calon karyawan yang akan dilatih tersebut harus dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, dan motivasi. Penilaian ini berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikutinya.

2) Instruktur Pelatihan

Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan, maka ilmu yang ditransfer ke peserta pelatihan juga berkurang. Demikian pula jika pengajar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik tetapi kurang bisa dalam hal mengajar, akan membuat peserta pelatihan kesulitan atas apa yang diajarkan.

3) Materi Pelatihan

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya, materi pelatihan juga harus diberikan kepada peserta pelatihan yang memang seharusnya menerima materi tersebut. Artinya

²² Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2009), 171.

kemampuan peserta untuk menyerap materi yang diberikan juga harus menjadi bahan pertimbangan.

4) Lokasi Pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan didalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan membuat jenuh. Demikian pula untuk lokasi yang berada di luar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan. Terutama bagi karyawan lama. Mereka akan terbebas dari tugas-tugas rutin yang dibebankan kepadanya. Jika dilakukan di dalam perusahaan mereka menjadi tidak fokus mengikuti pelatihan, sehingga hasilnya kurang optimal.

5) Lingkungan Pelatihan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif. Demikian pula sebaliknya jika lingkungan pelatihan kurang memadai akan membuat peserta pelatihan merasa tidak nyaman dan berakibat kepada hasil yang diperolehnya kurang maksimal.

6) Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta kelelahan. Demikian pula jangka waktu pelatihan misalnya 3 bulan atau 6 bulan. Makin lama pelatihan, maka tingkat kejenuhan karyawan akan meningkat dan pada akhirnya akan memengaruhi hasil pelatihan dan yang diikutinya.²³

4. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering

²³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 142-144.

dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.²⁴

Hartatik, mengemukakan bahwa produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.²⁵

Menurut Malayu Hasibuan produktivitas merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu dan bahan tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.²⁶

Jadi produktivitas adalah perbandingan antara hasil pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikerjakan dengan hasil dalam bentuk barang dan jasa. Produktivitas memiliki tujuan untuk menciptakan barang dan jasa yang lebih banyak dengan sumber daya yang tersedia. Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Efisiensi yang berkaitan dengan input dan output. Efektivitas berkaitan dengan pencapaian target kualitas, kuantitas dan waktu.²⁷

b. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Menurut Simanjuntak ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat

²⁴ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 99.

²⁵ Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bumi Laksana, 2014), 209.

²⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), 126.

²⁷ Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, 199.

untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahannya

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.²⁸

c. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1) Kemampuan.

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya pada mereka.

²⁸ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 103.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja.

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu.

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 pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi.

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.²⁹

d. Upaya Peningkatan Produktivitas

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu

²⁹ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 104-105.

perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Yang dimaksud etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota suatu organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Siagian adalah:

1) Perbaikan Terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM sebagai akibat diterbitkan perundang-undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam berbagai keputusan manajemen. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

2) Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik

pelaksanaan tugas pokok maupun pelaksanaan tugas penunjang, dalam organisasi.

3) Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia,perkayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.³⁰

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Adanya Penelitian-penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian sebelumnya maka peneliti saat ini dapat terbantu dalam penulisan yang akan dihadapi. Adapun beberapa peneliti terdahulu yang mendasari penelitian ini adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ardika Sulaeman, Volume 13, No 1, Juni 2014 tentang “*Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukir Kabupaten Subang*”. Menyatakan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan.³¹

Adapun persamaan dengan penelitian tersebut adalah penelitian sama-sama menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel independen dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen.

Sedangkan perbedaan dengan penelitian terdahulu tidak ada variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja sebagai variabel independen. Sedangkan penelitian ini terdapat variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja sebagai variabel independen. Dan objek yang diteliti oleh peneliti terdahulu adalah Kerajinan Ukir Kabupaten Subang. Sedangkan objek penelitian ini adalah Muria Batik Kudus.

³⁰ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 106-107.

³¹ Ardika Sulaeman, *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukir Kabupaten Subang*, *Trikonomika*, Volume 13, No 1, Juni 2014.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Mufti Aspiyah dan S. Martono, Volume 5, No. 4 Desember 2016 tentang “*Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja pada Produktivitas Kerja pada CV. Lut Putra Solder Tegal*”. Menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan.³²

Adapun persamaan penelitian tersebut adalah sama-sama menggunakan disiplin kerja dan pelatihan kerja sebagai variabel independen dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen.

Sedangkan perbedaan dengan penelitian terdahulu tidak ada variabel pengalaman kerja sebagai variabel independen. Sedangkan penelitian ini terdapat variabel pengalaman kerja sebagai variabel independen. Dan objek yang diteliti oleh peneliti terdahulu adalah CV. Lut Putra Solder Tegal. Sedangkan objek penelitian ini adalah Muria Batik Kudus.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Yanti Itafia, Wayan Cipta, Fridayana Yudiaatmaja. Volume 2 Tahun 2014 tentang “*Pengaruh Pengalaman Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Tenun Kalianget*” Menyatakan bahwa pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada industri tenun desa Kalianget.³³

Adapun persamaan penelitian tersebut adalah sama-sama menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel independen dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen.

Sedangkan perbedaan dengan penelitian terdahulu tidak ada variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja sebagai variabel independen. Sedangkan penelitian ini terdapat variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja sebagai variabel independen. Dan objek yang diteliti oleh peneliti terdahulu adalah Industri

³² Mufti Aspiyah dan S. Martono, *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja pada Produktivitas Kerja pada CV. Lut Putra Solder Tegal*, Management Analysis Journal, Volume 5, No. 4, Tahun 2016.

³³ Yanti Itafia, Wayan Cipta, Fridayana Yudiaatmaja, *Pengaruh Pengalaman Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Tenun Kalianget*, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Manajemen, Volume 2, Tahun 2014.

Tenun Kalianget. Sedangkan objek penelitian ini adalah Muria Batik Kudus.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Luh Putu Ega Apriliyantini, Wayan Bagia1, Wayan Suwendra2. Volume 4 Tahun 2016 tentang “*Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Anugerah Merta Sari Sedana Gianyar*”. Menyatakan bahwa pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Anugerah Merta Sari Sedana Gianyar.³⁴

Adapun persamaan penelitian tersebut adalah sama-sama menggunakan pelatihan kerja sebagai variabel independen dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen.

Sedangkan perbedaan dengan penelitian terdahulu tidak ada variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja sebagai variabel independen. Sedangkan penelitian ini terdapat disiplin kerja dan pengalaman kerja sebagai variabel independen. Dan objek yang diteliti oleh peneliti terdahulu adalah PT. Anugerah Merta Sari Sedana Gianyar. Sedangkan objek penelitian ini adalah Muria Batik Kudus.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Haedar dan Suandi Putra Syamsuddin Volume 01, No. 02, Juli 2014 tentang “*Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo*”. Menyatakan bahwa terbukti terdapat pengaruh yang sangat kuat dan signifikan antara motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo.³⁵

Adapun persamaan penelitian tersebut adalah sama-sama menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel independen dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen.

Sedangkan perbedaan dengan penelitian terdahulu tidak ada variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja sebagai

³⁴ Luh Putu Ega Apriliyantini, Wayan Bagia1, Wayan Suwendra2, *Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Anugerah Merta Sari Sedana Gianyar*, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Manajemen, Volume 4, Tahun 2016.

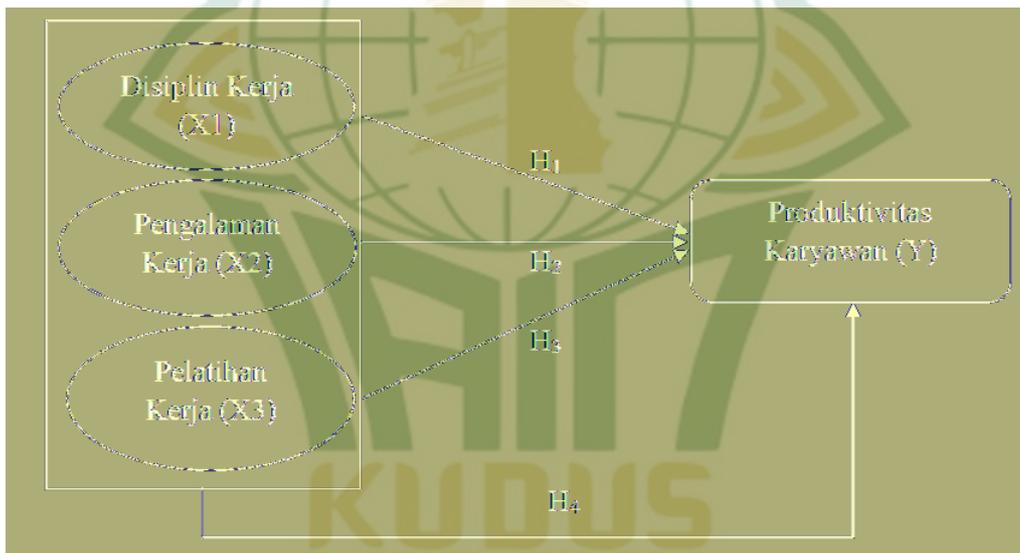
³⁵ Haedar dan Suandi Putra Syamsuddin, *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo*, Jurnal Manajemen, Volume 01, No. 02, Juli 2014.

variabel independen. Sedangkan penelitian ini terdapat variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja sebagai variabel independen. Dan objek yang diteliti oleh peneliti terdahulu adalah PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo. Sedangkan objek penelitian ini adalah Muria Batik Kudus.

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian dalam tinjauan pustaka mengenai pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan Muria Batik Kudus, untuk memperjelas hubungan antara variabel tersebut dapat dilihat dalam kerangka pemikiran teoritis dalam gambar di bawah ini.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu dugaan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih.

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pernah dilakukan Mufti Aspiyah dan S. Martono yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Penelitian mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pernah dilakukan Haedar dan Suandi Putra Syamsuddin, Yanti Itafia Wayan Cipta Fridayana, dan Ardika Sulaeman yang menghasilkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.

3. Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan

Pelatihan kerja adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pernah dilakukan Luh Putu Ega Apriliyantini, dan Mufti Aspiyah dan S. Martono yang menghasilkan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan.

4. Pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan

Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius maka dari itu produktivitas kerja seseorang dapat dipengaruhi

oleh faktor disiplin kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja untuk mendorong para karyawan untuk mempunyai hasil pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang standar.

Dalam penelitian yang dilakukan masing-masing peneliti antara pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan yang dilakukan oleh Mufti Aspiyah dan S. Martono, Haedar dan Suandi Putra Syamsuddin, Yanti Itafia Wayan Cipta Fridayana Yudiaatmaja, Ardika Sulaeman, Luh Putu Ega Apriliyantini yang semuanya menghasilkan disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

H₄ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

