

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian pegawai. Menurut (Harras, et al, 2020:5).

Afandi (2018:3) Manajemen Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja serta secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Hasibuan Manajemen SDM adalah sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban , dimana setiap orang saling terhubung, dan ini adalah sebuah keindahan dalam sebuah organisasi (Harras, et al, 2020:5).

Menurut Mangku negara Manajemen SDM berupa aktivitas-aktivitas terstruktur dan tidak seperti yang di kerjakan oleh sumber daya manusia dengan kualifikasi dan kompetensi tertentu guna mencapai tujuan (Harras, et al, 2020:6)

2.1.1.2. Fungsi Manajemen SDM

Kita dapat mengatakan fungsi adalah peran, dengan kata lain manajemen SDM dihadirkan untuk menghadirkan kehidupan kerja yang benar dan teratur seperti kata Rivai (Harras, et al, 2020:10-11)

a. Sebagai pelaksana Manjerial

Bahwa manajemen dihadirkan untuk memastikan tata kelola kepegawaian berjalan dengan baik, sehingga mampu menciptakan stabilitas didalam bekerja. Setidaknya dalam peran ini ada 4 fungsi manajemen SDM di antara nya perencana kepegawaian, mengorganisasikan pegawai, menempatkan (*actuating*) pegawai pada bidangnya, dan mengendalikan pegawai.

b. Sebagai operasionalisasi

Kegiatan manajemen SDM dapat mewudkan pelaksanaan manajerial pada bentuk yang lebih teknis misalnya perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan dan pemberhentian

2.1.1.3. Tujuan Manajemen SDM

Tujuan Manajemen sumber daya manusia Cushway (Sutrisno, 2020:7: meliputi :

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memilki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM

2.1.2. Loyalitas Kerja

2.1.2.1. Pengertian Loyalitas Kerja

Menurut Gelles Minton Loyalitas kerja adalah konsep sikap yang menunjukkan atau mencerminkan organisasi. Dengan kata lain, seorang pegawai telah mantab bahwa kehidupan dan masa depannya berada pada temannya kerja saat ini, maka tidak ada alasan untuk tidak setia (Harras, et al, 2020:46).

Loyalitas kerja Menurut Rasimin Loyalitas dapat di artikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau di tujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Syaputra, 2017:127).

2.1.2.2. Manfaat Loyalitas Kerja

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Harras, et al, (2020:49) terdapat beberapa manfaat dari loyalitas kerja, sebagai berikut :

a) Efisiensi

Dengan adanya sifat loyalitas di diri karyawan membuat perusahaan tidak sering melakukan rekrutmen, seleksi, orientasi dan pelatihan sehingga dapat menghemat anggaran.

b) Dapat diandalkan

Perusahaan memiliki karyawan yang dapat diandalkan tanpa harus meminta dan diimingi sesuatu untuk melakukan sesuatu yang bertujuan memajukan organisasi.

c) Kemajuan

Dampak jangka panjang dari kesetiaan karyawan adalah keberhasilan. Karyawan yang loyal akan menunjukkan kecintaannya dengan bekerja secara totalitas.

d) Memperkuat Keyakinan

Jika kesetiaan diberikan karyawan secara terus menerus maka akan memperkuat keyakinan perusahaan kepada karyawan tersebut.

2.1.2.3. Indikator Loyalitas Kerja

Menurut Harras, et al, (2020:53) mengemukakan untuk mengukur loyalitas kerja dapat menggunakan beberapa indikator, sebagai berikut :

a) Tingkat Kepatuhan

Tingginya kepatuhan terhadap kebijakan, aturan, dan perintah menunjukkan sikap setia terhadap organisasi. Parameter ini menjadi salah satu sifat dari seorang yang loyal.

b) Tingkat Semangat Kerja

Salah satu wujud kesetiaan karyawan adalah sikap semangat setiap pelaksanaan tugas, kesetiaan mendorong lahirnya kebahagiaan dan kepuasan makan visualisasi dari kedua bentuk tersebut adalah keceriaan dalam setiap pekerjaan.

c) Tingkat kinerja (hasil kerja)

Loyalitas atau kesetiaan perlu dibuktikan dengan hasil kerja yang baik secara konsisten dari waktu ke waktu. Seorang manajer akan melihat bukti kesetiaan dari hasil kerja, apakah karyawan mampu mencapai target dan mampu berkontribusi terhadap peningkatan penjualan

d) Tingkat keterlibatan

Salah satu ciri karyawan yang setia adalah selalu melibatkan diri disetiap kegiatan organisasi, dan selalu mengambil peran dan berupaya memberikan kontribusi.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Affandi (2018:12) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma *social* yang berlaku. Menurut Mar'at bahwa disiplin adalah sikap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah-perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu seandainya tidak diperintah (Sugiarti, 2016:18).

Menurut Sinungan Berpendapat bahwa disiplin adalah suatu sikap yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak (usman,2016:915) Menurut Mangkunegara Disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai (Agustini, 2019: 7193). Menurut Usman (2016:912) Disiplin kerja suatu keadaan pada diri individu, apabila individu tersebut dapat betingkah laku sesuai dengan norma dan tingkah laku yang telah ditetapkan, sehingga tanpa adanya hukuman atau perintah, individu mampu bertingkah laku dengan memilih perbuatan yang di tetapkan atau semestinya Dari berbagai teori para ahli dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah sikap sadar dan kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang di tetapkan oleh perusahaan.

2.1.3.2. Bentuk-bentuk disiplin kerja

Menurut Harras, et al, (2020:114) ada banyak bentuk disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan, sebagai berikut :

a) Disiplin aturan

Agar karyawan berperilaku disiplin maka biasanya perusahaan membuat suatu ketentuan-ketentuan kerja.Dimana ketentuan tersebut mengatur bagaimana seharusnya pekerja berperilaku.

b) Disiplin pimpinan

Terkadang pimpinan melakukan pengawasan atau penilaian dan tidak sedikit karyawan yang memperbaiki dirinya karna takut atau malu.dalam prakteknya disiplin pimpinan sangat efektif dalam menertibkan tindakan penyimpangan

c) Disiplin hukuman

Sanksi atau hukuman sering menjadi pertimbangan bagi pegawai dalam hal pelanggaran baik disadari atau tidak, hukuman mampu menggugah rasa ketakutan karyawan sehingga mampu meminimalisir tindakan pelanggaran .

2.1.3.3. Jenis disiplin kerja

Jenis disiplin kerja menurut Harras, et, al, (2020:115) adalah sebagai berikut :

a) Disiplin Preventif

Jenis disiplin ini berupa ketentuan tertulis yang setiap karyawan mengetahuinya dan sifat tindakannya berupa saran atau teguran.

b) Disiplin Korektif

Adanya penilaian kinerja merupakan salah satu implementasi dari disiplin korektif dan turunannya adalah pengawasan pimpinan hal tersebut dilakukan untuk mengingatkan karyawan untuk fokus pada tujuan organisasi dan meminimalisir resiko kegagalan

c) Disiplin Absolut

Suatu aturan yang dibuat untuk memastikan tidak ada pelanggaran dan semua karyawan menaati aturan tanpa alasan, biasanya jenis ini diterapkan pada suatu institusi militer atau semi militer

d) Disiplin Humanis

Aturan disiplin ini dibuat dengan tujuan untuk memperbaiki sikap dan perilaku karyawan agar karyawan menyadari pentingnya disiplin bagi kehidupannya .

2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Harras, et al, (2022:119) Untuk melihat seberapa disiplin karyawan maka dapat dilihat dari sikap dibawah ini:

a) Menghargai waktu

Salah satu ciri karyawan disiplin adalah kebiasaannya terhadap ketepatan waktu, seperti masuk kerja di awal waktu, melaksanakan tugas tanpa diperintah, mengikuti rapat sebelum pimpinan datang

b) Taat pada perintah

Tinggi rasa hormat kepada pimpinan dengan sigap karyawan menerima perintah kemudian segera dilaksanakan dan hasilnya secepat mungkin dilakukan

c) Taat pada SOP

Kebiasaan mengikuti SOP yaitu segala sesuatunya selalu melihat ketentuan atau kebijakan dan karyawan selalu melakukan koordinasi dengan pembinaan dan sangat berhati-hati dalam mengambil tindakan

2.1.4. Produktivitas Kerja

2.1.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan acuan pokok bagi pihak perusahaan dalam menentukan peningkatan produksi (*output*). Peningkatan produktivitas faktor manusia merupakan sasaran strategis karena peningkatan faktor-faktor produksi yang lain sangat tergantung pada manusia yang memanfaatkannya. Menurut Gilmore produktivitas kerja adalah keberadaan pegawai yang memberikan kontribusi dan

mempengaruhi lingkungan kerja secara positif disebut produktif (Harras, et al, 2020:385). Menurut Riyanto produktivitas secara umum yaitu hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif yang menunjukkan perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Produktivitas kerja (Sabilillah, 2022:82).

Menurut Sinungan Mengemukakan bahwan produktivitas sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) Dengan masukan yang sebenarnya, dengan kata lain suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau *ouput* dan *input* (Sari, 2022:21). Menurut Afandi (2018:91) Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang di hasilkandan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung, sumber tersebut dapat berupa, tanah, bahan baku, bahan pembantu, pabrik mesin-mesin, alat alat, dan tenaga kerja.

Menurut Hery Produktivitas merupakan hubungan antara keluaran ataupun hasil perusahaan dengan masukan yang di butuhkan, produktivitas kerja menunjukan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari kuantitasnya (luki, 2021: 1625). Menurut Ravianto Bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang menunjang adanya keterkaitan hasil kerja dengan sesuatu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari tenaga kerja (Sari, 2022:22)

2.1.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja

Produktivitas kerja menurut Anoraga (Harras, et al, 2020:289) adalah seorang pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerjanya karena dipengaruhi oleh beberapa hal di antaranya :

a) Pola pikir

Cara berpikir visioner dapat mendorong seorang pegawai untuk bekerja secara produktif

b) Motivasi (semangat)

Gairah atau senang bekerja menjadi energi bagi tubuh untuk dapat melakukan banyak hal tanpa mengeluh.

c) Kepribadian

Kebiasaan bekerja keras akan mendorong seorang pegawai untuk menampilkan kinerja terbaiknya, dan tidak terpengaruh oleh keadilan atau lingkungan yang kurang baik.

d) Kompetensi

Mampu bekerja akan mendorong seseorang pegawai pada perilaku kerja yang lebih baik. Secara emosional ia tidak tahan jika bekerja tidak menampilkan hasil yang terbaik.

e) Lingkungan kerja

Dukungan rekan kerja menjadi faktor emosional yang mendorong seorang pegawai bekerja lebih giat.

2.1.4.3. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2018:96) indikator produktivitas kerja meliputi

a) **Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang di capai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau di tetapkan oleh perusahaan

b) **Kualitas Kerja**

Kuantitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang di hasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang di tetapkan oleh perusahaan.

c) **Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang di tentukan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu dapat di ukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang di sediakan di awal waktu sampai menjadi output.

2.1.5. Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1. Hubungan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan yang memiliki rasa royal yang tinggi terhadap perusahaan nya dapat dilihat atau diukur dari ketaatan atau kepatuhan dalam bertanggung jawab sehingga

loyalitas yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dalam perusahaan tersebut (Agustini et al., 2020)

2.1.5.2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja para karyawan sangat penting, disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal itu akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya, apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka produktivitas kerja akan meningkat, namun apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Menurut Saragih (2019:44) Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka produktivitas akan meningkat. Namun, apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk maka produktivitas kerja karyawan juga akan menurun. Disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan yang erat. Jika disiplin kerja karyawan baik maka akan membuat produktivitas kerja karyawan meningkat

Berdasarkan teori yang di kemukakan oleh Tohardi Disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata tetapi harus didasar atas kesadaran dalam diri karyawan, ketidak disiplin individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja organisasi (Sutrisno, 2020 :96)

2.1.6. Penelitian Sebelumnya

Dicha Deva Putri Arwanda (2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berpengaruh dari keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja, loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian persiapan Devisi Gament PT. Dan Liris Indonesia. Sample yang digunakan dalam penelitian ini ada 90 karyawan yang bekerja pada bagian persiapan Devisi Garment PT. Dan Liris Indonesia dengan menggunakan kusioner untuk mengumpulkan data. Teknik pengambilan sampel didasarkan pada ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan uji t, uji F, uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, variabel loyalitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Aidil Syaputra, dkk (2017) Penelitian ini bertujuan untuk melihat pada pengaruh loyalitas kerja dan pelatihan kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan di PDAM Tirta Siak kota Pekanbaru. Populasi dalam hal ini penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan dengan jumlah sampel sebanyak 53 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil dari studi menemukan bahwa loyalitas kerja dan pelatihan kerja sebagian dan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai air setempat perusahaan Tirta Siak Pekanbaru. Besarnya pengaruh loyalitas kerja dan pelatihan

vokasi terhadap produktivitas pegawai sebesar 59,6%. Hasil dari penelitian dilakukan dengan metode Analitik Hirarki Memproses variabel-pekerjaan pelatihan, menunjukkan bahwa diantara indikator pelatihan kerja yang memiliki terbesar hubungan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya mendapatkan pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja, sehingga meningkatkan produktivitas. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan vokasi memiliki pengaruh yang sangat kuat mempengaruhi produktivitas karyawan. Artinya pelatihan kerja merupakan hal yang sangat penting variabel bagi organisasi

Ismail Usman (2016) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. ALLO JAYA BONTANG. Variable yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Variable Independent yaitu Variable disiplin kerja (X) serta Variable dependent adalah produktivitas kerja (Y) Hasil analisis dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut $Y = 17.461 + 2410X$. Nilai R (Koefisien Korelasi) yang diperoleh sebesar 0,322 atau 32,2 % Artinya terdapat hubungan yang rendah antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,104 artinya variabel Disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 10,4% terhadap Produktivitas kerja. Variabel Disiplin Kerja (X) nilai Sig menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja sebesar $0,031$ bila dibandingkan dengan nilai Sig a maka $0,031 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa diterima dan ditolak artinya variabel Disiplin Kerja mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Allo Jaya Bontang

Sahid Syaputra (2018) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini *Simple Random Sampling* yaitu digunakan untuk menentukan jumlah sampel bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional. Untuk menentukan ukuran sampel digunakan rumus dari Isaac dan Michael, sehingga memperoleh sampel sebanyak 288 orang. Penelitian mengambil lokasi toko alfamidi di Kota Makassar pada perusahaan PT.Midi Utama Indonesia Tbk. Jumlah responden sebanyak 288 orang karyawan. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif, analisis regresi berganda (*double regressionanalysis*), koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. 2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Implikasi penelitian ini adalah perlu membina hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan dan memotivasi karyawan dalam melakukan tugas agar dapat meningkatkan produktivitas kerja

Marko Luki, dkk (2021) Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja,kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Horas Bangun Persada. Metode penelitian yang

digunakan adalah metode deskriptifkuantitatif. Populasi yang digunakan berjumlah 131 karyawan dan sampel penelitian ini berjumlah 99 karyawan yang didapat dari rumus *Slovin*. Teknik yang digunakan dalam penelitian adalah Teknik *simple random sampling*. Sebanyak 30 karyawan PT. Horas Bangun Persada digunakan untuk uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. secara simultan Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi dilihat dari *Adjusted R Square* sebesar 0.210 yang berarti mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel independen (Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja) sebesar 21% dan sisa sebesar 79% adalah pengaruh dari variabel terikat lain yang tidak diteliti didalam penelitian seperti budaya perusahaan, karakteristik pekerjaan, dan lain-lain

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai Pengaruh loyalitas kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, yang menjadi rujukan penelitian ini, selengkapnya dapat dijelaskan pada tabel 1.

Tabel 1.1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Dicha Devega Putri Arwanda	Analisis Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pt. Dan Liris Indonesia).	Varibael : X1 : Pelaksanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja X2 : Disiplin Kerja X3 : Loyalitas	Variabel Alat Analisis	Tahun Penelitian Objek Penelitian

		Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia Tahun 2020	Y : Produktivitas Kerj Alat Analisis : Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian : Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, disiplin kerja dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap		
--	--	---	--	--	--

			produktivitas kerja karyawan		
2.	Aidil Syaputra	Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Siak Kota Pekanbaru, Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Riau University, Pekanbaru, Vol 4, No.01, Tahun 2017	Varibael : X1 : Loyalitas kerja X2 : Pelatihan Kerja Y : Produktivitas Kerja Alat Analisis : Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian : Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang sangat berpengaruh kuat terhadap	Variable Alat analisis	Tahun penelitian Objek penelitian

			produktivitas kerja		
3.	Ismail Usman	pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Allo Jaya Di Bontang, Jurnal Administrasi Bisnis, vol 4, no. 03, tahun 2016	Variabel : X1 : Disiplin kerja Y : Produktivitas Kerja Alat Analisis : Persamaan regresi Linear sederhana Hasil Penelitian : Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variable disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap	Variabel	Tahun penelitian Objek penelitian Alat analisis

			produktivitas kerja		
4.	Marko Luki, Stephanie, Hendra Nazmi	Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Horas Bangun Persada, Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi), Vol 5, No 03, tahun 2021	Variabel : X1 : Kompensasi X2 : Disiplin kerja X3 : Motivasi Y : Produktivitas Alat Analisis : Linier Berganda Hasil Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja	Variabel Alat analisis	Objek penelian Tahun penelitian

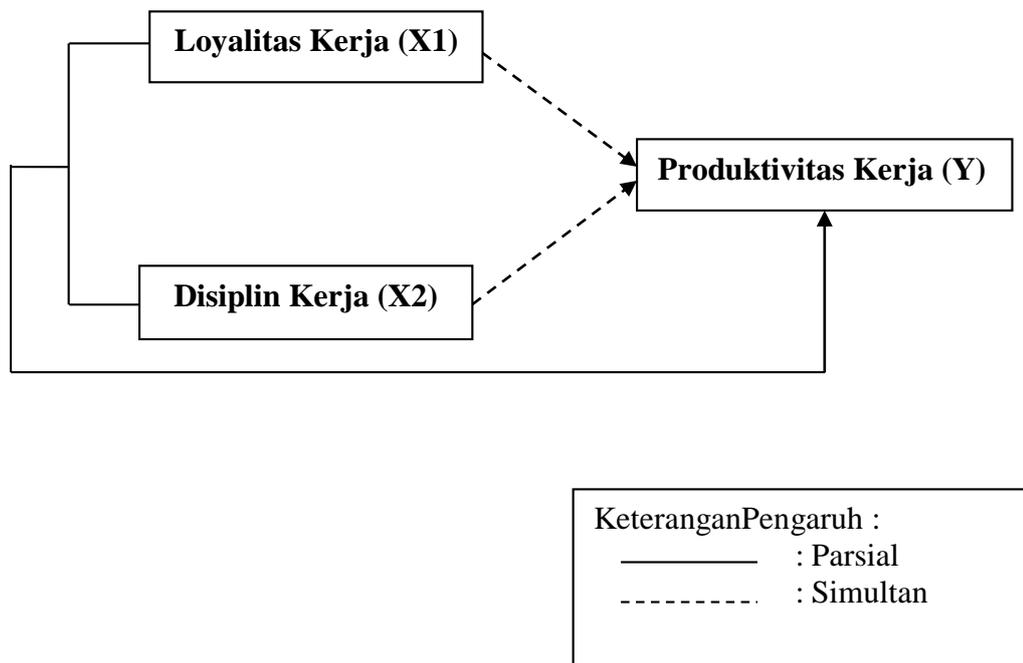
			secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. secara simultan Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja		
5.	Sahid Syaputra	Pengaruh semangat kerja dan Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja	Variabel : X1 : Semangat kerja	Variabel Alat Analisis	Objek penelitian Tahun penelitian

		<p>karyawan pada PT.Midi Utama Indonesia Tbk.</p> <p>Vol.1, No.1 , Skripsi Fakultas ekonomi dan bisnis Islam UIN Alauddin Makasar , 2018</p>	<p>X2 : Disiplin Kerja</p> <p>Y : Produktivitas kerja</p> <p>Hasil penelitian : Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap 		
--	--	--	--	--	--

			produktivitas kerja karyawan,		
--	--	--	----------------------------------	--	--

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah loyalitas kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dan variabel dependen yaitu Produktivitas kerja (Y).



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Menurut Andriani, et, al, (2021 : 66) hipotesis merupakan perumusan yang lebih tajam dari tujuan dengan cara memprediksi jawaban atau memberikan jawaban sementara terhadap masalah yang telah dirumuskan terdahulu. Dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah yang telah di kemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh Loyalitas kerja

Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja Petugas Pelayanan Teknik
PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Baturaja.