

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan, karyawan memiliki peran sentral dalam menjalankan aktivitas bisnis serta pencapaian target yang telah ditetapkan. Keberlanjutan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kontribusi dan kinerja mereka, sehingga langkah-langkah untuk meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan karyawan menjadi aspek krusial yang perlu diperhatikan. Oleh sebab itu, diperlukan kerja sama yang harmonis antara perusahaan dan karyawan guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam perspektif sosiologi, perusahaan tidak semata-mata dipahami sebagai organisasi ekonomi yang bertujuan mencari keuntungan, tetapi juga sebagai sistem sosial yang kompleks, di mana individu dan kelompok saling berinteraksi dan memengaruhi. Menurut Teori Birokasi, Max Weber menggambarkan organisasi sebagai sistem hierarkis yang beroperasi berdasarkan aturan, prosedur, dan pembagian kerja yang jelas. Perusahaan dipahami sebagai sistem sosial yang kompleks, dimana berbagai aktor (individu, kelompok, dan organisasi lain) berinteraksi serta saling memengaruhi.¹ Tentunya sebuah perusahaan pasti memiliki tujuan organisasi. Di sisi lain, aspek psikologis juga sangat penting, karena setiap perubahan dalam sistem kerja dapat memengaruhi sikap, motivasi, dan penyesuaian diri karyawan dalam menghadapi

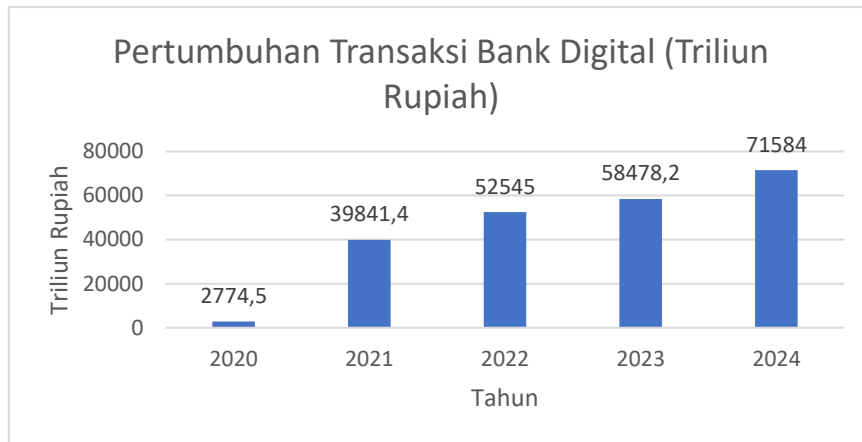
¹ Indra Devi, dkk, "Birokasi dan Struktur Kekuasaan dalam Organisasi Pendidikan Modern: dengan Pendekatan Max Weber", *Journal of Social Humanities and Education*, Vol. 2 No. 4, Hlm 271, 2023.

dinamika organisasi. Salah satu langkah dalam mewujudkan tujuan tersebut adalah dengan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Untuk mencapainya, perusahaan dituntut mampu menyesuaikan diri dengan berbagai dinamika dan perubahan yang berlangsung di lingkungan industri.

Dewasa ini organisasi atau perusahaan menghadapi banyak perubahan besar. Hal ini terutama terlihat dalam industri perbankan, dimana industri tersebut mengalami transformasi signifikan dari sistem konvensional ke sistem digital., serta membawa tantangan dan peluang baru bagi perusahaan-perusahaan di industri tersebut. Perubahan ini bukan hanya bersifat teknis, tetapi juga menyentuh aspek sosial dan psikologis, seperti hubungan sosial, budaya kerja, dan adaptasi karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan. Selain itu, transformasi ini berdampak pada proses kerja, tata kelola perusahaan, dan pola kerja karyawan. Dari sisi sosiologis, transformasi digital memengaruhi sistem pembagian kerja, di mana peran karyawan menjadi lebih terfokus pada kemampuan teknologi dan analisis data. Hal ini mengubah relasi sosial di tempat kerja dan menciptakan bentuk ketergantungan baru antardivisi atau individu. Sedangkan dari sisi psikologis, karyawan dihadapkan pada kebutuhan untuk terus belajar, menghadapi stres akibat tuntutan kompetensi baru, dan menjaga motivasi kerja dalam situasi yang terus berubah. Di sisi lain, perubahan ini menuntut perusahaan perbankan untuk melakukan adaptasi yang cepat agar tetap kompetitif dan mampu memberikan layanan optimal kepada nasabah serta menuntut karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru agar dapat beradaptasi dengan teknologi yang terus berkembang. Perubahan yang terjadi pada industri perbankan selama era digital

sangat signifikan akibat adanya perkembangan teknologi yang semakin pesat, seperti dilansir pada laporan Bank Indonesia:

Grafik 1. 1 Pertumbuhan Transaksi Bank Digital



(Sumber: Laporan Bank Indonesia, Kontan, Kompas, Personal Data Protection Law in Digital Banking Governance in Indonesia, 2024)

Grafik 1.1 menunjukkan bahwa sejak tahun 2020 hingga 2023, pertumbuhan transaksi bank digital terus mengalami kenaikan. Diperkirakan pada tahun 2024, jumlah transaksi akan mencapai 71.584 triliun rupiah. Peningkatan ini sejalan dengan perkembangan layanan perbankan digital yang semakin dioptimalkan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No. 12/POJK.03/2018 mengenai Penyelenggaraan Layanan Perbankan Digital oleh Bank Umum, perbankan digital didefinisikan sebagai layanan perbankan berbasis elektronik yang dikembangkan melalui optimalisasi pemanfaatan data nasabah, guna memberikan pelayanan yang lebih cepat, mudah, dan sesuai dengan kebutuhan nasabah (customer experience).

Layanan ini juga memungkinkan nasabah untuk mengakses dan mengelolanya secara mandiri, dengan tetap memperhatikan aspek keamanan..²

Perkembangan perbankan digital ini tentu memengaruhi sistem pembagian kerja di era digital. Perusahaan harus mengubah cara mereka mengatur dan membagi tugas kerja, serta hal ini berdampak pada dinamika interaksi sosial di tempat kerja. Pembagian kerja yang tepat dan efektif dapat memengaruhi efisiensi operasional perusahaan perbankan. Oleh karena itu, perubahan pola kerja dan penggunaan teknologi memerlukan penyesuaian untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja.

Konsep pembagian kerja yang digunakan dalam perbankan berbasis manual dapat berubah di era digital. Perubahan ini dapat berdampak pada produktivitas, efisiensi, dan adaptasi organisasi perbankan terhadap teknologi baru. Oleh karena itu, perusahaan perbankan yang dapat menyesuaikan konsep pembagian kerja mereka akan memperoleh keunggulan kompetitif dalam merespons dinamika tantangan dan peluang yang muncul seiring dengan kemajuan teknologi. Penyesuaian ini juga memiliki potensi untuk memperkuat kolaborasi antar karyawan dan mempercepat pengambilan keputusan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap produktivitas dan keseluruhan kinerja perusahaan. Di sisi lain, disiplin kerja juga menghadapi tantangan baru, seperti upaya mempertahankan produktivitas di tengah fleksibilitas waktu kerja, penggunaan sistem digital, dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Karyawan harus menunjukkan disiplin dalam mengikuti prosedur keamanan yang ketat untuk

² Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (PJOK) Nomor 12/PJOK.03/2018 tentang Penyelenggaraan Layanan Perbankan Digital oleh Bank Umum, Pasal 1 Ayat (3).

melindungi informasi nasabah dan menjaga kepercayaan masyarakat terhadap layanan perbankan.³

Pembagian kerja harus dilakukan dan sangat diperlukan, karena tanpa pembagian kerja, karyawan akan melaksanakan tugas mereka sesuai keinginan masing-masing tanpa memperhatikan tujuan keseluruhan organisasi atau perusahaan, yang dapat menyebabkan tujuan organisasi tidak tercapai dan menghambat pencapaiannya.⁴ Pembagian kerja yang terdefinisi dengan baik membantu karyawan memahami peran mereka, yang berdampak pada peningkatan fokus kerja dan keselarasan dengan sasaran organisasi. Ini tidak hanya mencegah kebingungan dan tumpang tindih tugas, tetapi juga memastikan bahwa semua aspek operasional berjalan dengan efisien. Tanpa pembagian kerja yang baik, potensi konflik antar karyawan dapat meningkat karena batasan tanggung jawab yang tidak jelas, yang pada akhirnya bisa menghambat produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan diperlukan juga kedisiplinan dalam melatih karyawan dan mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan. Dalam menjalankan tugas, disiplin menjadi aspek mendasar yang wajib dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan meraih hasil yang optimal, kedisiplinan menjadi syarat

³ Aisya Sylvana & Irene Rini, "Pengaruh Layanan Digital Perbankan Terhadap Profitabilitas Bank Umum di Indonesia Tahun 2017-2022," *Journal of Management*, Vol. 13 No. 1 2024.

⁴ Lukman Nuzul Hakim, dkk, "Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment to Turnover Intention at PT. ACS Aerofood," *International Journal of Social Science*, Vol 2 No. 2 2022.

mutlak yang harus dimiliki.⁵ Disiplin kerja membawa dampak positif bagi organisasi atau perusahaan karena dengan adanya kedisiplinan yang berasal dari diri sendiri, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan standar kerja serta tenggat waktu yang ditentukan. Namun, realitanya masih dijumpai karyawan yang belum menerapkan disiplin kerja secara optimal.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, penelitian ini dilakukan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yang merupakan salah satu perusahaan perbankan milik pemerintah, tepatnya di Regional Office Jakarta 1, Jakarta Pusat. BRI sendiri memiliki visi untuk menjadi *The Most Valuable Banking Group in Southeast Asia & Champion of Financial Inclusion* dan salah satu misinya, yaitu memiliki sumber daya manusia yang profesional dan memiliki budaya berbasis kinerja (*performance driven culture*) Teknologi informasi yang handal dan *future ready*. Namun, dengan visi dan misi tersebut faktanya peneliti menemukan permasalahan produktivitas kerja karyawan yang menurun di kantor BRI RO Jakarta 1.

Tabel 1. 1 Penilaian Kerja PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk RO Jakarta 1

NO	KETERANGAN	2021	2022	2023
1	Kuantitas kerja	84	87	83
2	Kualitas kerja	87	89	85
3	Kerjasama	85	86	82
4	Kehadiran	83	85	80

(Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2024)

⁵ Umbu Djima Leonardo Siagian, "Disiplin Kerja Karyawan PT. Arsenet Global Solusi Kota Kupang," *Journal UAJY*, 2022.

Tabel 1. 2 Nilai Pelaksanaan Kinerja

Nilai	Kategori
91-100	Sangat Baik
81-90	Baik
71-80	Cukup
61-70	Kurang Baik
0-51	Sangat Kurang Baik

(Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk RO Jakarta 1)

Hasil penilaian kinerja karyawan sebagaimana ditampilkan dalam Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada satu tahun terakhir menunjukkan penurunan kinerja karyawan di beberapa aspek seperti, kuantitas kerja dari 87 menjadi 83, kualitas kerja dari 89 menjadi 85, dan kerjasama dari 86 menjadi 82, dan kehadiran dari 85 turun menjadi 80. Berdasarkan data absensi selama 5 bulan terakhir periode 1 juni hingga 31 Oktober 2024, terlihat bahwa karyawan belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang baik melalui disiplin kerjanya. Ini dibuktikan dengan keberadaan karyawan yang belum menjalankan kewajiban sesuai jam kerja yang telah ditetapkan, seperti datang setelah pukul 07.30 WIB, tidak mengikuti sesi doa pagi serta tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan.

Dengan adanya fenomena tersebut, dapat diasumsikan bahwa penurunan kinerja karyawan berkaitan dengan produktivitas kerja mereka. Produktivitas yang rendah sering kali dipengaruhi oleh faktor-faktor internal, seperti pembagian kerja yang kurang optimal dan disiplin kerja yang tidak konsisten, sehingga berdampak negatif pada pencapaian target perusahaan. Kondisi tersebut konsisten dengan studi terdahulu yang dilakukan oleh Suci Indah Risyanti dan Eet Saeful Hidayat (2022) dengan judul “Pengaruh Pembagian Kerja Oleh Kepala Desa Terhadap Produktivitas Kerja

Perangkat Desa Kantor Kepala Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis” dan penelitian yang dilakukan oleh Minullah dan Karnadi (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Sri Mulya Arjasa Kabupaten Sumenep”. Berdasarkan hasil kedua penelitian tersebut ditemukan adanya pengaruh antara pembagian kerja dengan produktivitas kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

Terakhir, urgensi penelitian ini terletak pada upaya untuk menganalisis serta memahami pengaruh pembagian kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di sektor perbankan, khususnya dalam menghadapi tantangan di era digital. Berdasarkan pengamatan dan data yang diperoleh peneliti, terjadi penurunan kinerja karyawan di beberapa aspek seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, dan kehadiran. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan perlu ditingkatkan melalui strategi yang tepat dalam pembagian kerja dan penerapan disiplin kerja yang lebih ketat. Penelitian ini perlu dilakukan karena rendahnya produktivitas dapat berdampak negatif pada pencapaian target perusahaan. Dengan memahami hubungan antara pembagian kerja, disiplin kerja, dan produktivitas, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada daya saing perusahaan di industri perbankan yang semakin kompetitif di era digital.

Oleh sebab itu, penelitian ini akan mengeksplorasi pengaruh pembagian kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan perusahaan perbankan di era digital, mengingat pentingnya mencari solusi atas penurunan kinerja karyawan yang telah

terjadi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana strategi pembagian kerja yang efektif dan peningkatan disiplin kerja dapat membantu perusahaan meningkatkan produktivitas karyawannya. Hal ini sangatlah penting, terutama di era digital saat ini, dimana persaingan semakin ketat dan efisiensi kerja menjadi tuntutan utama.

Penelitian ini berbeda dari studi sebelumnya karena secara khusus mengkaji pengaruh pembagian kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di sektor perbankan dalam konteks era digital. Fokus pada PT BRI Regional Office Jakarta 1 memberikan gambaran yang lebih kontekstual, sementara integrasi isu digitalisasi menjadikan penelitian ini relevan dengan tantangan transformasi kerja modern dan upaya peningkatan efisiensi di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

1.2 Rumusan Masalah

Di era digitalisasi, perusahaan perbankan menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan produktivitas karyawan, terutama dengan adanya perubahan pola kerja yang lebih fleksibel dan didukung oleh teknologi. Sebagaimana telah diuraikan dalam latar belakang, masalah penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh turunnya produktivitas kerja menjadi isu yang perlu dikaji lebih dalam. Dalam hal ini, pembagian kerja yang terstruktur dengan baik dan disiplin kerja yang konsisten dianggap sebagai dua faktor utama yang berpotensi memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Mengacu pada permasalahan yang telah dijelaskan, adapun beberapa pertanyaan penelitian yang dapat dirumuskan, yaitu:

1. Adakah pengaruh pembagian kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk RO Jakarta 1 di era digital?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk RO Jakarta 1 di era digital?
3. Adakah pengaruh pembagian kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk RO Jakarta 1 di era digital?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk RO Jakarta 1 di era digital.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk RO Jakarta 1 di era digital.
3. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk RO Jakarta 1 di era digital.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- **Bagi akademis**

Memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam memahami hubungan antara pembagian kerja, disiplin kerja,

dan produktivitas karyawan di era digital dalam studi sosiologi. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi tambahan bagi studi-studi selanjutnya yang berfokus pada strategi peningkatan kinerja karyawan dalam konteks organisasi modern yang terus beradaptasi dengan transformasi digital.

- **Bagi masyarakat**

Memberikan pemahaman tentang pentingnya pembagian kerja yang terorganisir dan disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas, yang dapat diterapkan tidak hanya di sektor perbankan tetapi juga di berbagai lingkungan kerja lainnya. Selain itu, penelitian ini dapat membantu masyarakat, terutama pekerja dan pengusaha, memahami bagaimana adaptasi terhadap era digital dapat mendukung peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

1.4 Tinjauan Penelitian Sejenis

1.4.1 Studi Tentang Pembagian Kerja

Berbagai definisi pembagian kerja dikemukakan oleh beberapa ahli, salah satunya menurut Azwar Sunandar, Moh. Sutarjo, dan Sri Wulandari⁶ dalam jurnalnya dituliskan bahwa pembagian kerja adalah kegiatan pengelompokan pekerjaan atau tugas berdasarkan jenis dan kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pembagian

⁶ Azwar Sunandar, Moh. Sutarjo, dan Sri Wulandari, "Pengaruh Fungsi Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon, *Jurnal Publika*, Vol. 7 No. 2, 2019, Hlm 75, dalam <http://jurnal.ugj.ac.id/index.php/Publika/article/view/4144>, diakses pada Februari 2024.

kerja merupakan elemen utama dalam pembentukan suatu organisasi. Oleh sebab itu, menurut Yonathan Palinggi⁷ pembagian kerja sangatlah penting dikarenakan hal ini untuk memberikan kejelasan pekerjaan para karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang mereka miliki. Kejelasan wewenang, tugas, dan tanggung jawab ini dapat mencegah kebingungan, konflik kekuasaan, duplikasi pekerjaan, dan kecenderungan untuk saling menumpahkan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pada saat terjadi potensi kesulitan. Di dalam organisasi yang memiliki tujuan jelas, pekerjaan yang beragam menjadi hal yang lumrah. Pembagian kerja melibatkan spesialisasi pekerjaan karena fungsi-fungsi dibagi dan setiap fungsi memerlukan keterampilan khusus untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan jurnal yang ditulis oleh Suci Indah Risyani dan Eet Saeful Hidayat⁸ pembagian kerja ini mempertimbangkan fakta bahwa manusia tidak dapat bertahan hidup sendiri, yakni adanya batasan seberapa banyak pekerjaan yang dapat dilakukan manusia. Kendala individu ini mendorong pembagian kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya pembagian kerja, seseorang berpedoman pada tanggung jawabnya atas pemenuhan tugas yang diberikan

⁷ Yonathan Palinggi, "Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT. Rinjani Kartanegara di Desa Bakungan," *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, Vol 15 No 1, Juni 2015, Hlm 71, dalam <https://ejurnal.unikarta.ac.id/index.php/jemi/article/view/388>, diakses pada Februari 2024.

⁸ Suci Indah Risyanti dan Eet Saeful Hidayat, "Pengaruh Pembagian Kerja Oleh Kepala Desa Terhadap Produktivitas Kerja Perangkat Desa Kantor Kepala Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis", *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 8 No. 2, 2022, Hlm 417, dalam <https://ojs.unigal.ac.id/index.php/modrat/article/view/2713/2075>, diakses pada Februari 2024.

kepadanya. Pembagian kerja tentu memiliki manfaat positif, hal ini selaras dengan pendapat Sella Sri Hagana, Gilbert Nainggolan, dan I Ketut Sirna⁹ yang dituliskan dalam jurnalnya bahwa pembagian kerja memudahkan pekerjaan karyawan dan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Selain itu, mendukung para karyawan bekerja secara efektif sesuai dengan keterampilan di bidang mereka masing-masing. Oleh karena itu, jika pembagian kerja yang dilakukan tidak cukup baik maka akan terasa sia-sia karena akan menghambat seluruh pekerjaan. Dalam pembagian kerja, karyawan bertanggung jawab menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepadanya. Adapun indikator untuk mengukur pembagian kerja menurut Nitisemito (2006) dalam jurnal Yonathan Palinggi¹⁰ antara lain, penempatan karyawan, beban kerja, spesialisasi pekerjaan. Sedangkan menurut Sutarto (2015) dalam Ikeu Kania dan Windy Widiawati¹¹ menyebutkan beberapa indikator pembagian kerja, yaitu perincian aktivitas dan tugas, jumlah tugas, variasi tugas, beban tugas yang merata, penempatan.

1.4.2 Studi Tentang Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor besar yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini selaras dalam jurnal yang ditulis oleh Mutia

⁹ Sella Sri Hagana, dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja, Pembagian Kerja, dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sibayak Internasional Berastagi Kabupaten Karo Sumatera Utara," *Jurnal Ekonomika Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)*, Vol. 1 No. 2, 2022.

¹⁰ Yonathan Palinggi, *op. cit.*

¹¹ Ikeu Kania dan Windy Widiawati, "Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kecamatan Cisarupan Kabupaten Garut," *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*, Vol. 10 No. 2, 2019.

Arda¹² dan yang mengutip pandangan Hasibuan mengenai definisi disiplin adalah kesadaran sikap seseorang yang dengan sukarela patuh terhadap segala peraturan dan menyadari akan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Pandi Afandi¹³ dalam bukunya menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja serta orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi kemudian tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Berdasarkan beberapa definisi mengenai disiplin kerja dapat disimpulkan dalam jurnal yang ditulis Wasno Putra Sinaga dan Hikmah¹⁴ dengan mengutip pernyataan Leyn, 2021 bahwa Secara garis besar disiplin kerja merupakan suatu kesadaran yang diawali dari niat dan kemauan pribadi untuk mengikuti segala aturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak. Selain itu, kebijakan perusahaan biasanya dibuat dengan tujuan untuk memastikan bahwa karyawan berada di bawah kendali perusahaan dan berperilaku sesuai dengan harapan perusahaan. Disiplin kerja tentu memiliki manfaat seperti yang sudah

¹² Mutia Arda, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 18 No. 1, 2017, dalam [\(PDF\) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan \(researchgate.net\)](#), diakses pada Februari 2024.

¹³ Pandi Afandi. *Concept & indicator human resources management for management research*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016).

¹⁴ Wasno Putra Sinaga dan Hikmah, "Pengaruh disiplin Motivasi dan Keterikatan kerja terhadap produktivitas Kerja karyawan PT Volex Indonesia di Kota Batam," *Journal of Management & Business*, Vol. 6 No. 1, Hlm 370, 2023.

ditulis dalam jurnal oleh Muhamad Ferdy Firmansyah, dkk¹⁵ mereka menyatakan disiplin kerja berguna membantu melatih karyawan untuk bisa mematuhi dan bertindak sesuai dengan aturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku. Perusahaan berharap dengan disiplin maka karyawannya akan lebih produktif. Dapat dikatakan disiplin kerja itu baik, apabila seseorang bertanggung jawab penuh dengan pekerjaannya.

Pandi Afandi¹⁶ menerangkan beberapa fungsi disiplin antara lain, menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi, membangun dan melatih kepribadian yang baik, pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi, dan sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin. Menurut Soejono dalam jurnal Harefa & Sitanggang¹⁷ terdapat indikator untuk mengukur disiplin kerja berdasarkan teori Soejono, yaitu ketepatan waktu, memakai fasilitas kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan pada aturan kantor.

1.4.3 Studi Tentang Produktivitas Kerja

Suci dan Eet¹⁸ dalam jurnalnya menjelaskan bahwa produktivitas kerja mencakup seluruh aktivitas yang dilakukan oleh karyawan selama menjalankan

¹⁵ Muhammad Ferdy Firmansyah, dkk, "The Impact Of Job Discipline To Improve Job Performance For Office Administration And Records Activities In Indonesia: A Meta-Analysis," *Library Philosophy and Practice*, 2023, dalam <https://www.proquest.com/scholarly-journals/impact-job-discipline-improve-performance-office/docview/2847938608/se-2>, diakses pada Maret 2024.

¹⁶ Pandi Afandi, *op. cit*

¹⁷ Harefa, F.E., & Sitanggang, D, "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Area Sumatera Utara Pematang Siantar," *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 20 No. 2, 2020.

¹⁸ Suci Indah Risyanti dan Eet Saeful Hidayat, *op. Cit.*, hlm 421.

tugasnya secara efektif, dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi serta berfokus pada peningkatan keterampilan kerja karyawan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut jurnal yang ditulis oleh Minullah dan Karnadi¹⁹, produktivitas kerja pegawai merupakan peningkatan prestasi kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan karyawan (input) dan produksi barang atau jasa (output).

Menurut Sedarmayanti,²⁰ terdapat sejumlah faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, antara lain: (1) sikap dalam bekerja, misalnya pelaksanaan sistem kerja bergiliran (shift), kesiapan menerima tugas tambahan, dan kemampuan bekerja dalam tim; (2) keterampilan yang dimiliki, yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pelatihan manajerial, serta keahlian teknis di bidang industri; (3) kualitas hubungan antara karyawan dan pimpinan organisasi; (4) sistem manajemen yang mendukung peningkatan produktivitas; (5) efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja; serta (6) semangat kewirausahaan. Selain faktor, terdapat beberapa indikator menurut Simamora²¹ yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kerja, yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Sedarmayanti²² menyatakan bahwa sejumlah faktor yang menentukan produktivitas mencakup sikap mental tenaga kerja, latar belakang pendidikan, keterampilan

¹⁹ Minullah dan Karnadi, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ud. Sri Mulya Arjasa Kabupaten Sumenep," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 18, No. 2, Hlm 17, 2020.

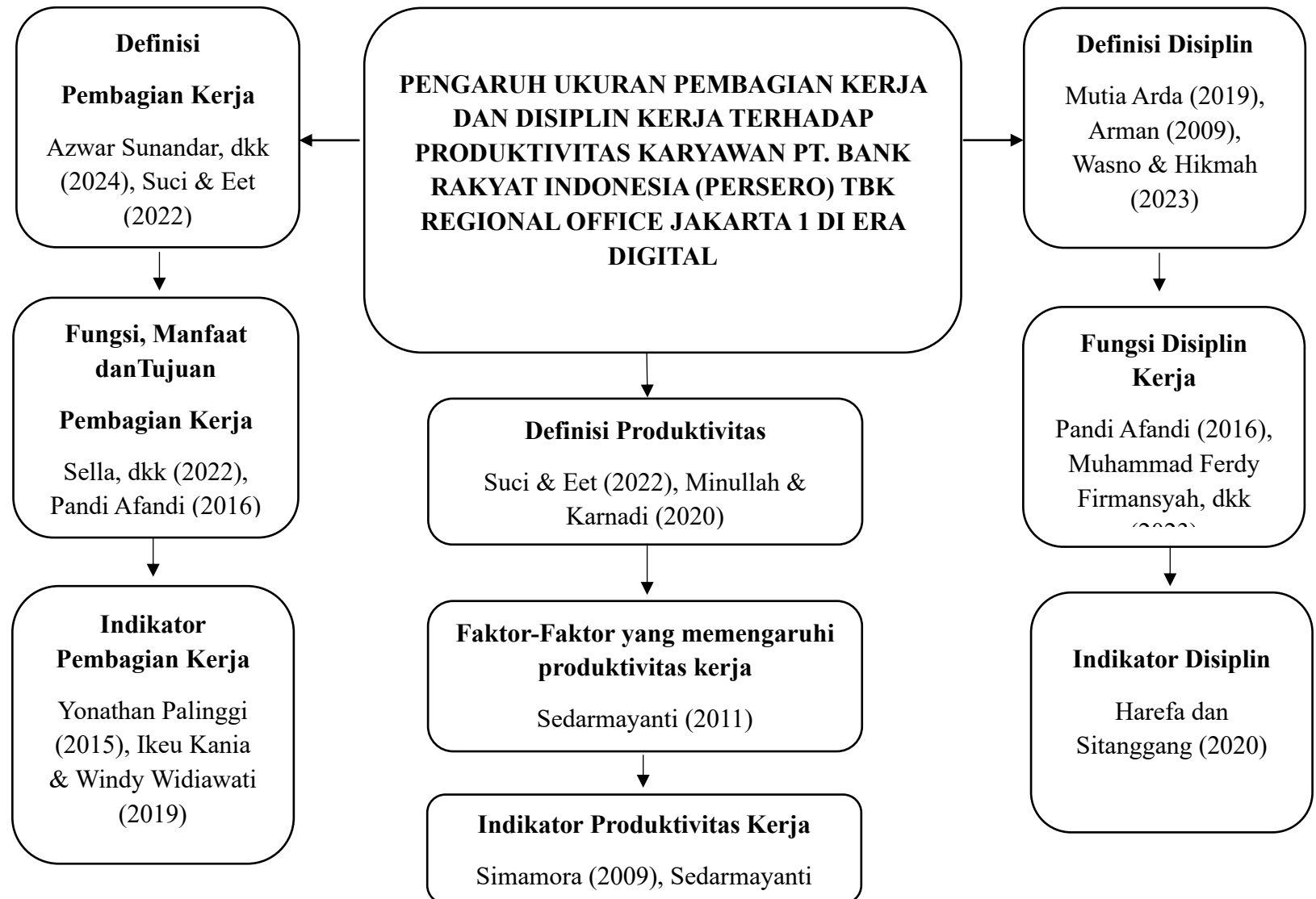
²⁰ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2011)

²¹ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIEY, 2009).

²² Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ketiga, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2009).

teknis, manajemen organisasi, hubungan industrial berlandaskan Pancasila, kondisi lingkungan dan atmosfer kerja, penerapan teknologi, fasilitas produksi, serta peluang yang tersedia.

Skema 1. 1 Kerangka Tinjauan Literatur Sejenis



1.5 Tinjauan Teoritik

1.5.1 Deskripsi Teoritik

1.5.1.1 Konsep Pembagian Kerja

1. Pengertian Pembagian Kerja

Menurut Hasibuan, Pembagian kerja adalah informasi tertulis yang menjelaskan secara rinci tugas dan tanggung jawab, kondisi di tempat kerja, relasi antar pekerjaan, serta berbagai aspek lain yang terkait dengan posisi tertentu dalam suatu organisasi.²³ Sedangkan menurut Wibowo, Pembagian kerja adalah proses mengelompokkan berbagai jenis pekerjaan yang memiliki kesamaan aktivitas ke dalam satu bidang kerja. Adapun menurut Silalahi, pembagian kerja merupakan proses mengelompokkan atau mengkhususkan tugas dalam berbagai bidang sesuai dengan kebutuhan, sehingga setiap individu dalam organisasi bisa fokus pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.²⁴ Hasibuan juga mengemukakan bahwa pembagian kerja merupakan hal yang wajib di setiap organisasi, karena tanpa adanya pembagian tugas, organisasi dan kolaborasi antar anggotanya tidak dapat terbentuk. Dengan pembagian kerja, efisiensi dan efektivitas organisasi dapat ditingkatkan untuk mencapai tujuan bersama.²⁵

²³ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).

²⁴ Ulbert Silalahi, *Studi Tentang Ilmu Administrasi*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2017)

²⁵ Malayu Hasibuan, S.P, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi aksara, 2019).

Robbins dan Judge dalam teorinya menyatakan bahwa spesialisasi kerja (work specialization) adalah sejauh mana tugas dalam organisasi dibagi menjadi beberapa langkah kerja yang lebih kecil. Jadi menurutnya, pembagian kerja dilihat sebagai tingkat sejauh mana tugas-tugas kerja dibagi secara sistematis berdasarkan spesialisasi, peran, dan tanggung jawab dalam organisasi. Lebih lanjut ia menyatakan, pembagian kerja dalam organisasi modern tidak hanya mendorong efisiensi, tetapi juga membentuk keterikatan sosial antar karyawan melalui saling ketergantungan tugas.²⁶ Setelah mempertimbangkan beragam pandangan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pembagian kerja menjadi salah satu prinsip utama yang membentuk kerangka struktur organisasi. Serta dapat dipahami pembagian kerja merupakan proses pengelompokan dan pengkhususan tugas dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kolaborasi di antara para anggotanya.

Pembagian kerja tidak hanya terjadi dalam dunia industri, tetapi juga dalam struktur sosial secara keseluruhan. Durkheim berpendapat bahwa pembagian kerja membantu membangun kohesi sosial dan saling ketergantungan di antara individu dalam masyarakat.²⁷ Durkheim melihat pembagian kerja dalam masyarakat modern sebagai faktor utama dalam

²⁶ Robbins & Judge, *Organizational Behavior* (15th ed.), Pearson Education, 2013.

²⁷ Farkhan Abdurachim Alfarauq, Ringkasan Buku Division of Labour in Society Karya Durkheim, Serba Serbi IPS, 2024, dalam <https://tadrisipsuinjkt.com/ringkasan-buku-division-of-labour-society-karya-durkheim/> diakses pada Januari 2025.

terciptanya solidaritas organik, yaitu solidaritas yang berasal dari ketergantungan satu sama lain karena spesialisasi pekerjaan. Sementara itu, Max Weber mengembangkan konsep birokrasi untuk menjelaskan bagaimana organisasi mengelola pembagian kerja. Struktur birokratis ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, tetapi dapat menimbulkan prosedur formal yang kaku serta mengurangi interaksi antar individu.²⁸

2. Manfaat Pembagian Kerja

Menurut Marzuki dalam jurnal Tri Silawati Dewi, manfaat dari pembagian dan penyusunan kerja adalah agar suatu tugas dapat dilaksanakan dengan baik sesuai rencana, serta agar tujuan pelaksanaan pekerjaan tersebut dapat diketahui secara jelas dalam organisasi, dengan tanggung jawab yang pasti bagi setiap pegawai.²⁹

Sedangkan menurut Moenir terdapat beberapa manfaat pembagian kerja, antara lain:

- Mempermudah individu dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa harus menunggu perintah.
- Batas wewenang dan tanggung jawab setiap pekerjaan menjadi jelas.
- Menghindari keraguan dalam penugasan atau pelaksanaan tugas.
- Memudahkan proses pengawasan.

²⁸ Aqzal Maulana Yunandi, "Tinjauan atas Pengadaan Pekerjaan Konstruksi Renovasi Aula KPP Pratama Indramayu Tahun Anggaran 2021," *KTTA thesis*, Politeknik Keuangan Negara STAN.

²⁹ Tri Silawati Dewi, "Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. DUPANTEX Kabupaten Pekalongan", *Jurnal UNNES*, 2019.

- Mengurangi potensi terjadinya kebingungan atau konflik dalam pelaksanaan tugas.
- Menjadi acuan dalam menentukan kebutuhan pendidikan atau pelatihan.

3. Indikator Pembagian Kerja

Menurut Robbins dan Judge, terdapat beberapa indikator dalam pengukuran pembagian kerja, yaitu sebagai berikut:³⁰

1) Spesialisasi tugas

Spesialisasi tugas adalah sejauh mana pekerjaan dalam organisasi dibagi menjadi tugas-tugas kecil dan spesifik yang dilakukan oleh individu tertentu. Semakin tinggi tingkat spesialisasi, maka setiap karyawan hanya fokus pada satu bagian dari keseluruhan pekerjaan.

2) Kejelasan pembagian peran dan tanggung jawab

Pemahaman yang jelas oleh setiap karyawan mengenai apa saja yang menjadi tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

3) Efisiensi kerja

Efisiensi kerja dalam konteks pembagian kerja mengacu pada kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas karena tugas tersebut sudah dibagi secara sistematis sesuai kompetensi dan kapasitas masing-masing individu.

³⁰ Robbins & Judge, *op. cit.*

4) Beban kerja

Beban kerja adalah tugas yang diberikan kepada unit organisasi atau seorang pegawai tertentu untuk dikerjakan dan dipertanggungjawabkan. Sebaiknya beban kerja yang diberikan kepada masing-masing karyawan atau divisi dibagi secara adil, tidak timpang, dan sesuai kapasitas kerja mereka.

1.5.1.2 Konsep Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), disiplin berarti ketaatan atau kepatuhan terhadap aturan serta tata tertib dalam suatu bidang studi yang memiliki objek, sistem, dan metode tertentu.³¹ Menurut Afandi, disiplin kerja adalah peraturan atau ketentuan yang dikembangkan oleh manajemen organisasi, disetujui oleh dewan komisaris atau pemilik modal, serta disepakati oleh serikat pekerja, dan dikomunikasikan kepada Dinas Tenaga Kerja serta seluruh anggota organisasi tunduk pada tata tertib yang ada, mengikuti aturan-aturan tersebut dengan senang hati, dan sehingga tercipta dan terbentuklah perilaku yang mencerminkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban melalui proses yang berkesinambungan.³² Sedangkan menurut, Lateiner dalam Sutrisno,

³¹ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, dalam <https://kbbi.kemdikbud.go.id> diakses pada 28 Oktober 2024.

³² Pandi Afandi, op. cit., hlm 1.

disiplin merupakan kekuatan yang tumbuh dalam diri pegawai yang memungkinkan mereka untuk secara sukarela beradaptasi terhadap keputusan, aturan, serta nilai-nilai luhur dari pekerjaan dan perilaku.³³ Lebih lanjut, Moekijat mengemukakan bahwa istilah "*discipline*" pada disiplin pegawai sering diartikan sebagai hukuman, namun sebenarnya makna sesungguhnya bukanlah demikian. Disiplin berasal dari kata Latin *disciplina*, yang berarti pelatihan atau pendidikan dalam kesopanan dan spiritualitas, serta pengembangan karakter. Adapun menurut Mangkunegara, kedisiplinan diartikan sebagai bentuk implementasi manajemen yang berfungsi untuk menegakkan dan memperkuat ketentuan-ketentuan organisasi.³⁴ Menurutnya, Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan dan standar yang berlaku dalam organisasi. Tingkat kedisiplinan karyawan berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dari berbagai definisi disiplin kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sistem atau upaya yang dirancang bertujuan untuk menegakkan aturan, mengarahkan perilaku pegawai, dan menjaga ketertiban dalam suatu organisasi. Disiplin tidak sebatas pada peraturan

³³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Parananda Media Group, 2019).

³⁴ Mangkunegara, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017).

dan sanksi saja, namun bertujuan untuk membantu pegawai mengembangkan sikap yang baik dalam bekerja, mendorong ketaatan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan tertib. Penerapan disiplin secara konsisten dapat mendorong pegawai untuk mematuhi peraturan secara sukarela, sehingga dapat menciptakan lingkungan yang produktif dan harmonis yang mana nilai-nilai ketaatan, keteraturan dan disiplin menjadi bagian dari budaya kerja organisasi.

Disiplin kerja merupakan konsep penting dalam sosiologi kerja yang berhubungan dengan kepatuhan individu terhadap norma dan aturan formal dalam struktur organisasi. Dalam pendekatan kuantitatif, disiplin kerja dipahami sebagai perilaku yang dapat diukur melalui indikator yang terlihat secara nyata, seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan ketepatan waktu kerja. Dalam konteks organisasi modern seperti BRI RO Jakarta 1, kedisiplinan karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh aturan formal, tetapi juga oleh mekanisme sistem kerja yang terstandar, pengawasan berbasis sistem digital, serta insentif dan sanksi yang terstruktur. Hal ini memperkuat gagasan bahwa perilaku disiplin merupakan bagian dari sistem sosial organisasi yang bertujuan untuk menciptakan efisiensi, keteraturan, dan pencapaian target kerja.

2. Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Dikemukakan oleh Afandi terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi Tingkat kedisiplinan pegawai di suatu organisasi, sebagai berikut:³⁵

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor kompensasi
- 3) Faktor penghargaan
- 4) Faktor kemampuan
- 5) Faktor keadilan
- 6) Faktor pengawasan
- 7) Faktor lingkungan
- 8) Faktor sanksi hukuman
- 9) Faktor loyalitas
- 10) Faktor budaya organisasi

3. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela terdapat beberapa macam disiplin kerja berdasarkan bentuknya, yaitu:³⁶

- 1) Disiplin Preventif

³⁵ Pandi Afandi, *op. cit.*

³⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016).

Upaya ini bertujuan membentuk perilaku pegawai agar senantiasa patuh terhadap peraturan kerja yang berlaku. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk memotivasi serta mengarahkan karyawan agar menjalankan tugas secara disiplin dan terarah.

2) Disiplin Korektif

upaya yang dilakukan agar pegawai dapat kembali menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi dan menjaga kepatuhan terhadap pedoman yang ada. Penerapan bentuk disiplin ini biasanya disertai pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar, sebagai sarana pembinaan dan perbaikan perilaku agar mereka kembali berperilaku sesuai aturan.

4. Indikator Disiplin Kerja

Mangkunegara mengemukakan bahwa ada 4 indikator disiplin kerja, antara lain:³⁷

1) Konsistensi kehadiran

Kehadiran karyawan mengacu pada seberapa sering karyawan hadir sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tingkat kehadiran ini memegang peran penting dalam menjamin bahwa karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya

³⁷ Mangkunegara, *op. cit.*

secara konsisten, tanpa adanya ketidakhadiran yang tidak dapat dijelaskan atau dibenarkan.

2) Kepatuhan terhadap aturan kerja

Disiplin kerja berarti sejauh mana karyawan mematuhi aturan yang berlaku di tempat kerja. Aturan ini mencakup berbagai aspek, seperti jam kerja, prosedur kerja, dan peraturan yang ada dalam perusahaan.

3) Tanggung jawab terhadap tugas

Seorang karyawan diharapkan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Hal ini termasuk kemauan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, tidak menunda pekerjaan, serta memiliki komitmen terhadap kualitas kerja.

4) Ketepatan waktu

Karyawan yang disiplin juga dituntut untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Ketepatan waktu sangat berkaitan dengan efisiensi dan produktivitas di dalam pekerjaan.

1.5.1.3 Konsep Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Pada dasarnya, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan) yang digunakan dalam proses yang ingin dicapai. Menurut formulasi dari National Productivity Board (NPB) Singapura, produktivitas dipandang sebagai

suatu sikap mental yang mendorong individu untuk terus melakukan perbaikan. Sikap ini tercermin dalam upaya kerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas melalui pengelolaan yang lebih baik, metode kerja yang lebih efisien, penghematan biaya, peningkatan ketepatan waktu, serta pemanfaatan sistem dan teknologi yang lebih canggih.³⁸

Menurut Pandi Afandi konsep produktivitas kerja pada dasarnya dapat ditinjau dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Jika dilihat dari dimensi individu pada produktivitas berkaitan dengan karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini, produktivitas diartikan sebagai sikap mental yang senantiasa memandang bahwa kualitas hidup hari ini dan hari esok harus terus lebih baik dan ditingkatkan. Dalam konteks organisasi, produktivitas secara umum dipahami sebagai upaya untuk mencapai hasil secara optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang berkaitan erat dengan prinsip-prinsip ekonomi. Oleh sebab itu, konsep ini menekankan pada pola pikir dan tindakan yang bertujuan untuk mengelola sumber daya secara efisien guna menghasilkan output yang maksimal. Dalam kerangka ini, produktivitas selalu dipahami sebagai relasi teknis antara masukan dan keluaran.³⁹

³⁸ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2009), 56.

³⁹ Pandi Afandi, *op. cit.*, hlm 75.

Bernardin dan Rusell dalam teori *Output Based Performance Model* menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat dilihat dari hasil kerja (kuantitas dan kualitas), efisiensi dalam menggunakan waktu dan sumber daya, serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Produktivitas karyawan cenderung meningkat apabila hasil kerja (output) yang dihasilkan juga semakin tinggi.⁴⁰ Berdasarkan berbagai pengertian dari produktivitas kerja yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan hasil terbaik dengan memanfaatkan waktu, tenaga, dan sumber daya secara maksimal. Produktivitas mencakup aspek individu, seperti keterampilan, sikap, dan usaha, serta aspek organisasi, seperti pengelolaan, sistem, dan teknologi. Intinya, produktivitas kerja adalah tentang bagaimana seseorang atau sebuah organisasi dapat bekerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan dengan kualitas dan kuantitas yang optimal.

Dalam perspektif sosiologi, produktivitas kerja dipahami sebagai hasil dari hubungan yang kompleks antara individu, kelompok, dan konteks sosial yang lebih luas. Sosiologi tidak hanya menganalisis aspek teknis atau individu saja, tetapi juga faktor-faktor interaksi sosial, budaya, dan struktural yang memengaruhi perilaku serta kinerja karyawan.⁴¹

⁴⁰ Bernardin & Russell, *Human Resource Management: An Experiential Approach* (6th ed.), McGraw-Hill/Irwin, 2025.

⁴¹ Arne L Kalleberg, "Work, labor markets, and society". *Sociological Forum*, Vol. 15 No. 4, 2000.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh interaksi antara individu dalam suatu kelompok. Jika hubungan antara rekan kerja atau antara karyawan dan atasan terjalin dengan baik, hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kerja sama, yang pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas.

2. Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Sutrisno mengemukakan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, antara lain:⁴²

1) Tingkat Pendidikan

Pendidikan yang lebih tinggi cenderung mempermudah individu atau pekerja untuk termotivasi menyelesaikan tugasnya, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat dengan lebih mudah.

2) Kemampuan bekerja

Ketika seseorang memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan pekerjaannya tanpa hambatan, ia dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat, yang pada akhirnya mendukung peningkatan produktivitas kerja.

3) Skill atau keterampilan

Karyawan dengan keterampilan yang mumpuni cenderung lebih terdorong untuk meningkatkan produktivitas mereka secara signifikan.

4) Sarana dan prasarana pendukung produksi

⁴² Sutrisno, *op. cit.*, hlm 203.

Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai serta mudah diakses dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugas dengan lancar, sehingga mendorong peningkatan produktivitas kerja.

5) Lingkungan kerja yang nyaman

Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan, ditambah dengan kondisi lingkungan fisik yang baik seperti pencahayaan, pendingin ruangan, dan kebersihan, sangat mendukung peningkatan produktivitas kerja.

6) Disiplin kerja

Disiplin dalam berbagai aspek, seperti waktu kerja dan pemanfaatan bahan baku, merupakan faktor penting yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

7) Kompensasi, gaji dan upah

Meskipun bukan satu-satunya faktor motivasi, pemberian kompensasi yang layak dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memacu mereka untuk bekerja lebih produktif. Sebaliknya, jika perusahaan mengabaikan aspek ini, produktivitas justru dapat menurun.

Sementara itu menurut Afandi terdapat 10 faktor utama yang diinginkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu: (1) Pekerjaan yang menarik, (2) Upah yang layak, (3) Jaminan keamanan serta perlindungan dalam pekerjaan, (4) Etos kerja, (5) Lingkungan kerja serta fasilitas yang mendukung, (6) Kesempatan untuk promosi dan

pengembangan diri sesuai dengan kemajuan perusahaan, (7) Aktif terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi, (8) Pengertian dan simpati atas persoalan pribadi, (9) Kesetiaan dan dukungan dari pimpinan terhadap karyawan, (10) Disiplin kerja yang tegas.⁴³ Terdapat pula beberapa faktor produktivitas menurut Sedarmayanti, yaitu: (1) Sikap kerja, (2) Tingkat keterampilan, (3) Hubungan antara karyawan dan pimpinan organisasi, (4) Manajemen produktivitas, (5) Efisiensi tenaga kerja, (6) Kewiraswastaan.⁴⁴

3. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Bernardin & Rusell terdapat beberapa indikator produktivitas kerja, antara lain:⁴⁵

1) Kuantitas hasil kerja

Mengukur jumlah tugas yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Semakin banyak hasil yang dicapai sesuai standar, semakin tinggi tingkat produktivitas.

2) Kualitas hasil kerja

Menilai seberapa baik hasil pekerjaan memenuhi standar atau spesifikasi yang ditetapkan, termasuk minimnya kesalahan, ketelitian, dan tingkat kecermatan.

3) Ketepatan waktu kerja

⁴³ Pandi Afandi, *op. cit.*, hlm 76.

⁴⁴ Sedarmayanti, *op. cit.*

⁴⁵ Bernardin dan Rusell, *op. cit.*

Mengacu pada kecepatan dalam menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang telah ditentukan, tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan.

4) Efisiensi Kerja

Menggambarkan penggunaan waktu, tenaga, dan sumber daya lain secara optimal untuk menghasilkan output maksimal dengan pemborosan minimal.

5) Inisiatif dalam bekerja

Menunjukkan kemampuan karyawan untuk bekerja secara proaktif, mandiri, dan mengambil tindakan tanpa harus selalu diarahkan atau diawasi.

1.5.2 Kerangka Teoritik

1. Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Produktivitas

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pembagian tugas dalam suatu organisasi memengaruhi produktivitas karyawan. Pembagian tugas, yang melibatkan pengorganisasian pekerjaan berdasarkan keahlian, pengalaman, dan kemampuan setiap individu, berperan dalam menentukan efisiensi operasional dan hasil kerja.

Variabel penting dalam penelitian ini mencakup kejelasan tanggung jawab, pemahaman peran, serta kesesuaian tugas dengan kompetensi individu. Sebagai contoh, pembagian kerja yang dilakukan secara efektif dapat membantu

meningkatkan efisiensi waktu, meminimalkan potensi kesalahan, dan mendorong karyawan untuk lebih fokus menjalankan tugas mereka.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas

Penelitian ini mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Disiplin tersebut mencakup ketaatan pada aturan, rasa tanggung jawab, dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hubungan dengan lingkungan sosial, seperti rekan kerja atau atasan, juga dapat memengaruhi tingkat disiplin seseorang. Misalnya, lingkungan kerja yang mendukung penerapan aturan secara jelas dan memberikan penghargaan bagi kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Dalam hal ini, disiplin bukan hanya merupakan sikap pribadi, tetapi juga merupakan hasil dari norma dan budaya kerja yang diterapkan di dalam organisasi.

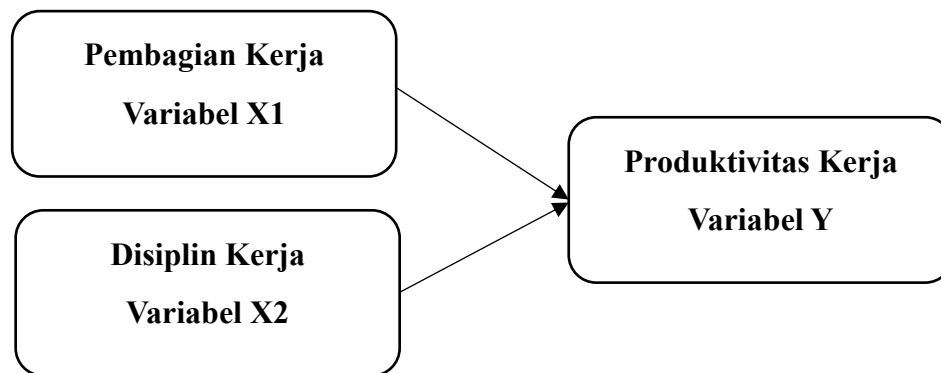
3. Pengaruh Pembagian Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas

Penelitian ini menyoroti pengaruh gabungan antara dua variabel, yaitu pembagian kerja dan disiplin kerja, terhadap produktivitas karyawan. Hubungan antara kedua faktor ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang produktivitas kerja secara menyeluruh.

Pembagian tugas yang efektif tidak akan mencapai hasil maksimal tanpa adanya disiplin kerja, dan sebaliknya. Sebagai contoh, meskipun pembagian tugas telah dilakukan dengan baik, produktivitas akan terhambat jika karyawan tidak disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu. Gabungan

keduanya menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan mendukung tujuan organisasi.

Skema 1. 2 Kerangka Berpikir



(Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024)

1.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara atas permasalahan penelitian yang validitasnya akan teruji melalui data yang diperoleh.⁴⁶ Hipotesis dapat diartikan sebagai pedoman bagi peneliti dalam menentukan metode yang sesuai untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Setelah data terkumpul, peneliti akan menggunakan analisis statistik untuk mengevaluasi apakah bukti yang diperoleh mendukung atau menolak hipotesis tersebut. Menurut penjelasan John W. Creswell, hipotesis adalah perkiraan berbasis angka mengenai populasi yang dievaluasi menggunakan data dari sampel penelitian.⁴⁷ Maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

$$H_{01} : \beta_1 = 0$$

$$H_{01} : \beta_1 \neq 0$$

$$H_{02} : \beta_2 = 0$$

$$H_{02} : \beta_2 \neq 0$$

$$H_{03} : \beta_3 = 0$$

$$H_{03} : \beta_3 \neq 0$$

⁴⁶ Sugiyono, *op. cit.*, hlm 99.

⁴⁷ John W. Creswell, *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran (Edisi Keempat)*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), 191.

- $H_{01} : \beta_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara pembagian kerja terhadap produktivitas karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Jakarta 1 di Era Digital.
- $H_{a1} : \beta_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh antara pembagian kerja terhadap produktivitas karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Jakarta 1 di Era Digital.
- $H_{02} : \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Jakarta 1 di Era Digital.
- $H_{a2} : \beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Jakarta 1 di Era Digital.
- $H_{03} : \beta_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara pembagian kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Jakarta 1 di Era Digital.
- $H_{a3} : \beta_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh antara pembagian kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Jakarta 1 di Era Digital.

1.7 Metodologi Penelitian

1.7.1 Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian dengan judul “Pengaruh Ukuran Pembagian Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk RO Jakarta 1 di Era Digital,” peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yang didukung oleh metode survei guna memperoleh data dari responden secara sistematis. Sugiyono menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang berpijak pada paradigma positivisme dan digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu. Proses pengumpulan dilakukan melalui instrumen penelitian lalu dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan.⁴⁸ Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh variabel bebas dan variabel terikat.⁴⁹ Dalam hal ini, penelitian berfokus pada hubungan atau pengaruh antara variabel Pembagian Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Penelitian bertujuan untuk mengukur tingkat signifikansi hubungan antara kedua variabel X terhadap Y sehingga dapat ditarik kesimpulan berdasarkan objek yang diteliti.

Sugiyono menyatakan bahwa data dalam penelitian survei dikumpulkan melalui instrumen, seperti kuesioner atau wawancara guna memperoleh informasi

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 8.

⁴⁹ Suyadi, dkk, “Pengaruh Budaya Kerja dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Aparat Di Kantor Desa Kelaten Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan,” *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 5 No. 1, 2022.

dari para responden.⁵⁰ Penelitian ini menggunakan metode survei terstruktur, di mana pengumpulan data dilakukan dengan memanfaatkan kuesioner tertutup sebagai instrumen utama. Kuesioner dibuat dalam *google form* yang akan disebar ke karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk RO Jakarta 1. Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data yang terdiri dari sejumlah pertanyaan yang harus dijawab oleh responden, guna memperoleh data yang relevan.⁵¹ Pertanyaan yang telah diajukan oleh peneliti kepada karyawan BRI RO Jakarta 1 berfungsi sebagai sarana pengumpulan data, yang selanjutnya akan diolah dan dimanfaatkan dalam penelitian terkait variabel dalam penelitian oleh para pekerja BRI RO Jakarta 1. Dalam membantu pengolahan data, penelitian ini menggunakan kuesioner berbasis skala likert dengan lima kategori jawaban: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju. Hasil dari kuesioner yang telah disebar akan diolah dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) Statistic versi 27.

1.7.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk RO Jakarta 1, sebuah bank yang termasyuk dalam jajaran Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berlokasi di kawasan Jakarta Pusat. Penelitian ini dilaksanakan selama periode 8 bulan, dimulai pada Juni 2024 hingga Maret 2025. Penelitian

⁵⁰ Sugiyono, *op. cit.*

⁵¹ Sugiyono, *op. cit.*

dimulai pada bulan Juni 2024 dengan mengamati lingkungan kerja serta melakukan pendekatan untuk memperoleh izin.

1.7.3 Populasi dan Sampel

1.7.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan.⁵² Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk RO Jakarta 1 yang berjumlah 167 orang.

1.7.3.2 Sampel

Sampel merupakan perwakilan dari populasi yang mencerminkan karakteristik populasi secara keseluruhan.⁵³ Teknik sampling dalam penelitian ini mengacu pada *probability sampling*, yang memungkinkan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Metode *simple random sampling* diterapkan dengan cara responden secara acak, sehingga seluruh karyawan perusahaan berpeluang untuk menjadi bagian dari sampel penelitian.

Dalam penelitian ini, untuk menentukan jumlah sampel yang perlu diambil, yaitu menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

⁵² Sugiyono, *op. cit.*, hlm 117.

⁵³ Sugiyono, *op. cit.*, hlm 13

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = *margin of error* (tingkat kesalahan sampel) yaitu 10% atau 0.1

Diketahui:

N = 167

E = 10% atau 0.1

Maka perhitungan jumlah sampel yang diambil adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{167}{1 + 167(0.1)^2}$$

$$n = \frac{167}{1 + 1,67}$$

$$n = \frac{167}{2,67}$$

$$n = 62,5468165$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas didapatkan jumlah responden karyawan BRI RO Jakarta 1 dari populasi 167, yaitu 62,5468165 sehingga dibulatkan untuk menentukan jumlah sampel menjadi sebanyak 63 responden, yang terdiri dari karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Jakarta 1.

1.7.4 Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui proses pengumpulan data di lapangan oleh peneliti. Sedangkan, data sekunder dalam penelitian ini diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian melalui studi literatur. Adapun rincian lebih lengkapnya pada uraian berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari subjek penelitian melalui pengukuran atau pengumpulan informasi langsung dari sumbernya.⁵⁴ Data yang dihimpun secara langsung dari sumber utama, yaitu para karyawan, dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kuesioner tersebut dirancang berdasarkan indikator-indikator penelitian untuk menggali informasi tentang variabel Pembagian Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Produktivitas karyawan (Y). Proses pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah dipilih sebagai sampel penelitian. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* yang meliputi kategori Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

⁵⁴ Sugiyono, *op. cit.*

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber tidak langsung bukan dari sumber utamanya, seperti melalui orang lain atau dokumen.⁵⁵ Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah dengan menelaah beberapa studi literatur, seperti buku, jurnal, internet, dan sumber lainnya. Selain itu data sekunder juga diperoleh dari laporan perusahaan. Data sekunder ini digunakan untuk memperkuat landasan teori dan memberikan konteks lebih mendalam terhadap hasil penelitian.

1.7.5 Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif berfungsi untuk menyajikan ringkasan data yang diperoleh melalui kuesioner guna memberikan gambaran umum terhadap temuan penelitian. Metode ini menyajikan data dalam bentuk tabel, grafik, atau diagram untuk melihat frekuensi, rata-rata, dan persentase jawaban responden. Tujuannya adalah memahami pola atau karakteristik utama dari variabel yang diteliti.

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan melihat hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Teknik ini membantu peneliti membuat kesimpulan tentang seluruh populasi berdasarkan data dari sampel, sambil mempertimbangkan peluang dan ketidakpastian dalam

⁵⁵ Sugiyono, *op. cit.*, hlm 148.

data tersebut. Uji ini bertujuan untuk menentukan pengaruh pembagian kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan secara signifikan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi bahwa data berada pada skala interval. Proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27 dan Microsoft Excel guna memastikan akurasi serta kelengkapan hasil perhitungan secara sistematis.

1.8 Instrumen Penelitian

1.8.1 Instrumen Variabel Produktivitas Kerja (Y)

1. Definisi Konseptual

Bernardin dan Rusell menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat dilihat dari hasil kerja (kuantitas dan kualitas), efisiensi dalam menggunakan waktu dan sumber daya, serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Tingkat produktivitas karyawan akan semakin tinggi apabila output kerja yang dihasilkan juga mengalami peningkatan.⁵⁶

2. Definisi Operasional

Produktivitas kerja merupakan hasil kerja karyawan yang diukur berdasarkan efektivitas dan efisiensi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yang dapat diukur melalui lima dimensi utama yang dapat mengukur produktivitas kerja, yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, efisiensi kerja, dan inisiatif dalam bekerja.

⁵⁶ Bernardin dan Rusell, *loc. cit.*

3. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen dibangun menggunakan Skala Likert sebagai acuan dalam pengumpulan data. Kuesioner akan menyajikan pertanyaan dengan diukur dari 5 kategori jawaban : SS, S, N, TS, STS.

Tabel 1. 3 Operasionalisasi Konsep Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Produktivitas Kerja	Ukuran Produktivitas Kerja Karyawan	Kuantitas Hasil Kerja	Pencapaian target kerja	Likert	28
			Jumlah pekerjaan yang diselesaikan		29
		Kualitas Hasil Kerja	Tingkat ketelitian dalam bekerja		30
			Kesesuaian hasil kerja dengan SOP		31
			Menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan		32
		Ketepatan Waktu	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu		33
			Mampu meminimalisir keterlambatan dalam mengerjakan tugas		34
		Efisiensi Kerja	Menggunakan waktu kerja secara optimal		35
			Menghindari pemborosan sumber daya		36

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
			Menyelesaikan tugas dengan maksimal		37
		Inisiatif dalam Bekerja	Aktif memberikan ide baru		38
			Berkontribusi memberikan solusi terhadap masalah yang terjadi		39
			Bersedia membantu anggota lain di dalam tim kerja		40

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk menentukan memastikan apakah kuesioner yang telah disebarkan benar-benar sah dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.⁵⁷ Instrumen yang valid dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur dan menentukan objek yang diukur.⁵⁸ Dalam hal ini peneliti terlebih dahulu mengambil sampel sebanyak 30 responden untuk menguji validitas kuesioner. Dengan jumlah tersebut, derajat kebebasan (degree of freedom) dihitung sebesar $30 - 2 = 28$, sehingga nilai r tabel yang

⁵⁷ Prof. Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018).

⁵⁸ Sugiyono, *op. cit.*, hlm 121.

digunakan adalah 0,306 sesuai dengan df 28. Adapun tabel berikut menyajikan hasil uji validitas untuk variabel Y:

Tabel 1. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No. Item	R Hitung	R Tabel	Hasil
28	0,477	0,306	Valid
29	0,399	0,306	Valid
30	0,660	0,306	Valid
31	0,489	0,306	Valid
32	0,546	0,306	Valid
33	0,649	0,306	Valid
34	0,586	0,306	Valid
35	0,316	0,306	Valid
36	0,487	0,306	Valid
37	0,346	0,306	Valid
38	0,344	0,306	Valid
39	0,333	0,306	Valid
40	0,451	0,306	Valid

(Sumber: Hasil Olah Data Peneliti Melalui SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 13 item pertanyaan pada variabel produktivitas kerja (Y) menunjukkan bahwa semua item pada variabel Y dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan tingkat konsistensi dan kestabilan data. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner berdasarkan setiap indikator yang terdapat pada variabel. Kuesioner dianggap reliabel atau kredibel jika tanggapan terhadap pernyataan di dalamnya tetap konsisten dan stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 1. 5 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,740	13

(Sumber: Hasil Olah Data Peneliti Melalui SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas penelitian variabel produktivitas kerja (Y) dapat dikatakan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6 yaitu $0.740 > 0.6$.

1.8.2 Instrumen Variabel Pembagian Kerja (X1)

1. Definisi Konseptual

Menurut Robbins, spesialisasi kerja adalah sejauh mana tugas dibagi menjadi bagian-bagian kecil secara sistematis berdasarkan peran dan tanggung jawab, yang tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga membangun keterikatan sosial antar karyawan melalui saling ketergantungan tugas.⁵⁹

2. Definisi Operasional

Pembagian kerja merupakan proses pengalokasian tugas dan tanggung jawab secara spesifik kepada masing-masing karyawan agar pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih terstruktur dan efisien., pembagian kerja dapat dioperasionalkan melalui empat dimensi utama yang disesuaikan dengan kondisi PT BRI RO Jakarta

⁵⁹ Robbins & Judge, *loc. cit.*

1, seperti spesialisasi tugas, kejelasan pembagian peran dan tanggung jawab, efisiensi kerja, dan beban kerja.

3. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 1. 6 Operasionalisasi Konsep Variabel Pembagian Kerja (X1)

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Pembagian Kerja	Ukuran Pembagian Kerja Karyawan	Spesialisasi tugas	Bekerja sesuai dengan keahlian	Likert	1
			Fokus pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian		2
			Pekerjaan yang dilakukan dapat mengembangkan keterampilan karyawan		3
		Kejelasan Pembagian Peran dan Tanggung Jawab	Karyawan bekerja sesuai arahan		4
			Pemerataan pembagian beban kerja dalam tim		5
			Karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya		6
		Efisiensi Kerja	Peran teknologi dalam memudahkan pekerjaan		7
			Struktur tugas yang baik membantu karyawan dalam bekerja		8

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
			Penggunaan waktu secara optimal		9
			Pembagian kerja mempermudah pekerjaan		10
			Aktif koordinasi dengan divisi lain		11
			Menjaga komunikasi yang baik antarbagian		12
		Beban Kerja	Kesesuaian beban kerja dengan kemampuan karyawan		13
			Pemerataan pembagian beban kerja dalam tim		14
			Mampu bekerja tanpa tekanan berlebih		15

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tidak hanya variabel Y yang perlu diuji validitasnya, diperlukan juga melakukan uji validitas terhadap variabel (X) memenuhi persyaratan dalam tahap pengujian dan analisis berikutnya. Penelitian ini melibatkan dua variabel independen (X). Berikut hasil uji validitas instrumen pembagian kerja (X1):

Tabel 1. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Pembagian Kerja (X1)

No. Item	R Hitung	R Tabel	Hasil
1	0,351	0,306	Valid
2	0,427	0,306	Valid
3	0,473	0,306	Valid
4	0,678	0,306	Valid
5	0,371	0,306	Valid
6	0,697	0,306	Valid
7	0,386	0,306	Valid
8	0,604	0,306	Valid
9	0,595	0,306	Valid
10	0,604	0,306	Valid
11	0,357	0,306	Valid
12	0,348	0,306	Valid
13	0,308	0,306	Valid
14	0,357	0,306	Valid
15	0,355	0,306	Valid

(Sumber: Hasil Olah Data Peneliti Melalui SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 15 item pertanyaan pada variabel pembagian kerja (X1) menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Setelah uji reliabilitas variabel (Y), diperlukan juga uji reliabilitas terhadap instrumen variabel (X). Berikut hasil uji reliabilitas pada variabel pembagian kerja (X1):

Tabel 1. 8 Hasil Uji Reliabilitas Pembagian Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,769	15

(Sumber: Hasil Olah Data Peneliti Melalui SPSS, 2025)

Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.769, sehingga uji reliabilitas terhadap instrumen variabel pembagian kerja (X1) dinyatakan reliabel.

1.8.3 Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X2)

1. Definisi Konseptual

Menurut Mangkunegara, kedisiplinan merupakan bagian dari manajemen yang menegakkan aturan organisasi. Hal ini tercermin dari sikap patuh karyawan terhadap aturan yang berlaku serta menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.⁶⁰

2. Definisi Operasional

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati aturan perusahaan serta menjalankan tugas secara bertanggung jawab dan konsisten, yang dapat diukur melalui empat dimensi utama, yaitu konsistensi kehadiran, kepatuhan terhadap aturan kerja, tanggung jawab terhadap tugas, dan ketepatan waktu.

3. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 1. 9 Operasionalisasi Konsep Variabel Disiplin Kerja (X2)

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Disiplin Kerja	Ukuran Disiplin Kerja Karyawan	Konsistensi Kehadiran	Patuh terhadap jam kerja	Likert	16
			Konsisten menghadiri rapat		17

⁶⁰ Mangkunegara, *loc. cit.*

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
			Menghindari absen tanpa pemberitahuan		18
		Kepatuhan terhadap Aturan Kerja	Mematuhi kebijakan perusahaan		19
			Taat terhadap aturan keamanan dan privasi data		20
			Menjaga sikap sesuai aturan yang berlaku		21
		Tanggung jawab terhadap tugas	Menyelesaikan tugas sesuai target		22
			Kemampuan bekerja mandiri sesuai arahan pimpinan		23
			Bertanggung jawab penuh dengan pekerjaan		24
		Ketepatan Waktu	Menyelesaikan tugas sesuai deadline		25
			Mengunggah laporan/tugas tepat waktu melalui sistem		26
			Konsisten mengikuti agenda kerja tepat waktu		27

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Setelah melakukan uji validitas terhadap variabel (X1), diperlukan juga uji validitas terhadap variabel disiplin kerja (X2). Berikut disajikan tabel hasil uji validitas instrumen variabel (X2):

Tabel 1. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No. Item	R Hitung	R Tabel	Hasil
16	0,331	0,306	Valid
17	0,484	0,306	Valid
18	0,759	0,306	Valid
19	0,466	0,306	Valid
20	0,444	0,306	Valid
21	0,407	0,306	Valid
22	0,587	0,306	Valid
23	0,648	0,306	Valid
24	0,516	0,306	Valid
25	0,501	0,306	Valid
26	0,658	0,306	Valid
27	0,474	0,306	Valid

(Sumber: Hasil Olah Data Peneliti Melalui SPSS, 2025)

Hasil uji validitas terhadap 12 item pertanyaan pada variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Selain terdapat uji reliabilitas terhadap variabel (X1), diperlukan juga uji reliabilitas terhadap instrumen variabel disiplin kerja (X2). Berikut hasil uji reliabilitas instrumen variabel disiplin kerja (X2):

Tabel 1. 11 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,776	12

(Sumber: Hasil Olah Data Peneliti Melalui SPSS, 2025)

Hasil uji reliabilitas pada variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel, dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.776 yang melebihi nilai 0.6.

1.9 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai struktur dan alur penyajian penelitian skripsi yang dilakukan. Penulisan ini disusun oleh peneliti ke dalam sejumlah bab dan subbab, di mana setiap bagian memiliki fokus dan tujuan yang berbeda, yang akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan: Bab ini menguraikan bagian pendahuluan dari penelitian, yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi dan rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian, telaah pustaka dengan perbandingan dari berbagai sumber buku dan jurnal, kerangka konseptual yang sesuai dengan fenomena yang dikaji, perumusan hipotesis, serta metode penelitian yang digunakan.

BAB II Gambaran Umum karyawan industri perbankan dan profil PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Ro Jakarta 1: Bab ini memaparkan gambaran umum dan deskripsi lokasi penelitian serta karakteristik responden, yaitu

karyawan BRI RO Jakarta 1 berdasarkan hasil pengamatan dan data yang peneliti dapatkan.

BAB III Hasil Penelitian dan Uji Hipotesis: Pada bab ini membahas mengenai analisis statistik deskriptif data yang dilakukan pada variabel dalam penelitian ini.

BAB IV Pembahasan Hasil Penelitian: Pada bab ini berisikan pembahasan hasil temuan penelitian secara mendalam dan menghubungkannya dengan konsep yang digunakan, yaitu pembagian kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja. Selain itu, bab ini juga akan menganalisis refleksi sosiologisnya.

BAB V Penutup: Bab terakhir ini membahas penutup mengenai kesimpulan dan saran berdasarkan permasalahan dan hasil penelitian.