

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan teori**

Penelitian ini sebagaimana peneliti uraikan pada bab 1 bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Maka dalam bab 2 ini peneliti akan menjelaskan teori atau konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian tersebut, serta mencoba memahami hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Teori atau konsep dan hasil penelitian terdahulu ini sebagai acuan dalam menganalisis kasus atau permasalahan lingkungan kerja, disiplin kerja dan produktivitas karyawan pada objek penelitian peneliti

##### **2.1.1 Produktivitas Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Setiap perusahaan pasti ingin memberikan hasil yang terbaik bagi setiap konsumen. Untuk itu, perusahaan selalu menginginkan setiap karyawan memiliki dedikasi yang tinggi dalam peningkatan produktivitas kerja. Selain itu bagi perusahaan, produktivitas yang tinggi akan menghasilkan pencapaian laba terbaik perusahaan.

Secara konseptual Greeberg, sebagaimana yang dikutip oleh TEM Sumual (2017) mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antar totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu.

Pengertian diatas dapat ditarik sebuah asumsi, jika perusahaan ingin menaikkan tingkat produktivitasnya dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitasnya, yaitu dengan upaya menghasilkan lebih banyak keluaran atau *output* yang lebih baik dengan tingkat masukan atau *input* sumber daya tertentu.

Pendapat lain dikemukakan oleh Paul Mali, dalam TEM Sumual (2017) menyatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan segala sumber daya secara efisien.

Pendapat diatas mengindikasikan, bahwa produktivitas tidak sekedar membandingkan antara input sumberdaya yang digunakan untuk menghasilkan output, tetapi juga menyangkut bagaimana proses menghasilkan output tersebut.

Sejalan dengan pendapat diatas, Sedarmayanti (2011) menjelaskan, bahwa Produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisien. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian hasil kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target dan kualitas serta waktu. Sedangkan dimensi yang kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Dengan demikian mengukur produktivitas akan dilakukan dengan rujukan yang menggabungkan *efektivitas* dan *efisiensi*. Efektivitas berkenaan dengan pencapaian tujuan sedangkan efisiensi menyangkut tentang pengorbanan untuk mewujudkan tercapainya tujuan, atau dengan kata lain

adalah rasio keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk tercapainya tujuan. Contohnya sebuah rumah sakit dikatakan efektif apabila sukses memenuhi kebutuhan pelanggan, dan dikatakan efisien apabila dapat melakukannya dengan biaya lebih rendah.

Perusahaan bisnis dikatakan efektif jika mencapai tujuan penjualan dan pangsa pasar, tetapi produktivitas juga tergantung pada mencapai tujuan tersebut secara efisien. Ukuran efisiensi organisasi adalah *retun on investment*, memelalui usaha meningkatkan keuntungan rupiah dari penjualan, menurunkan masukan atau dengan jalan keduanya .

Menurut Ravianto dalam Sutrisno (2016) Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Sikap mental dapat diartikan sebagai kepribadian, kepribadian ialah sifat atau tingkah laku seseorang dalam menanggapi sesuatu masalah. Jadi seorang yang memiliki sikap mental yang baik berarti ia memiliki kepribadian yang baik pula. Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik selalu berusaha untuk menjadi lebih baik dan terus mengembangkan diri sehingga produktivitas kerjanya meningkat.

Berdasarkan teori diatas maka produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan suatu output pada perusahaan melalui pemanfaatan sumberdaya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan

pengorbanan terhadap sumberdaya yang digunakan untuk mewujudkan tercapainya tujuan tersebut.

#### **2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Dalam upaya untuk melakukan perbaikan dan peningkatan produktivitas kerja karyawan, maka perlu memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di antaranya:

1. Sikap mental
2. Pendidikan.
3. Keterampilan.
4. Manajemen.
5. Hubungan industri pancasila (H.I.P)
6. Tingkat penghasilan.
7. Gizi dan kesehatan.
8. Jaminan social.
9. Lingkungan dan iklim kerja.
10. Sarana produksi.
11. Teknologi.
12. Kesempatan berprestasi.

Berikut merupakan uraian dari faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja:

*Sikap mental.* Sikap mental dalam hal ini oleh Sedarmayanti (2011)

berupa:

- a. Motivasi Kerja;
- b. Disiplin Kerja; dan
- c. Etika Kerja.

Terkait dengan pengertian tentang ketiga hal diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

*Motivasi Kerja*, adalah sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu

*Disiplin Kerja*, suatu sikap dan perilaku seseorang yang taat dan patuh pada peraturan maupun norma norma yang berlaku pada perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis

*Etika Kerja*, Sikap dan etika menjadi pedoman dalam berperilaku saat bekerja agar karyawan menjadi produktif dalam menjalankan pekerjaan

*Pendidikan.* Pendidikan dalam hal ini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas akan mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Dengan pendidikan baik formal maupun non formal yang dimiliki karyawan maka secara otomatis karyawan akan memiliki wawasan yang luas dan mempunyai penghayatan tentang pentingnya produktivitas. Dengan

kesadaran akan pentingnya produktivitas maka karyawan akan melakukan tindakan yang produktif.

*Keterampilan.* Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup. Pengalaman dan kecakapan yang baik yang dimiliki pegawai menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki ketrampilan yang baik juga. Sehingga dengan ketrampilan yang dimiliki pegawai maka pegawai akan mampu bekerja dan menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

*Manajemen.* Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan system yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staff/bawahannya. Apabila menajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif. Apabila sistem yang di terapkan oleh pimpinan tepat dalam mengelola pegawai akan menimbulkan semangat kerja tinggi yang dimiliki karyawan sehingga secara otomatis akan mendorong pegawai untuk meningkatkan produktifitas kerja.

*Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P).* Dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila maka, akan :

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.

- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

*Tingkat penghasilan.* Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Tingkat penghasilan disini dapat diartikan sebagai kompensasi. Tingkat penghasilan yang memadai dapat meningkatkan semangat dan konsentrasi kerja sehingga produktivitas kerja akan meningkat.

*Gizi dan kesehatan.* Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Salah satu yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah gizi dan kesehatan. Seorang pegawai yang memiliki kecukupan gizi akan memiliki angka kesehatan yang tinggi akan mampu bekerja dengan maksimal.

*Jaminan sosial.* Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

*Lingkungan dan iklim kerja.* Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai lebih betah bekerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

*Sarana produksi.* Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai. Sarana Produksi ialah segala sesuatu yang digunakan sebagai alat untuk mengolah bahan dalam rangka untuk tercapainya tujuan perusahaan. Semakin baik sarana produksi maka pemborosan bahan dapat di tekan dan produktivitas akan meningkat

*Teknologi.* Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan :

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

*Kesempatan berprestasi.* Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk

meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja

### **2.1.2.3 Indikator Produktivitas Kerja**

Setiap perusahaan pasti menginginkan produktivitas kerja karyawan dilakukan secara efektif dan efisien, sehingga target produksi dapat dicapai dengan baik.

Untuk mengukur produktivitas kerja di perlukan indikator. Adapun indikator produktivitas menurut Sutrisno (2009) meliputi :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang ingin dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Secara rinci Sutrisno (2009) menjelaskan bahwa indikator tersebut adalah sebagai berikut :

*Kemampuan*, Kemampuan untuk menyelesaikan dan melaksanakan tugas. Kemampuan ini sangat bergantung pada keahlian, dan profesionalisme karyawan dalam bekerja.

*Meningkatkan hasil yang ingin dicapai*, Berusaha untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh karyawan maupun konsumen yang menikmati atau menggunakan hasil pekerjaan karyawan.

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

*Pengembangan diri* Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab saat tantangan semakin kuat, pengembangan diri mutlak dilakukan.

*Mutu*, Merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

*Efisiensi*, Perbandingan antara hasil yang ingin dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas sehingga memberikan pengaruh bagi karyawan.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2010) segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang telah

dibebankan kepadanya. Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktifitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2009) bahwa lingkungan kerja adalah segala alat perkakas dan juga bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana pekerja bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik dilakukan perseorangan maupun kelompok.

Jadi lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan saat mereka bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif maka secara otomatis akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam melakukan pekerjaannya sehingga mendapatkan hasil kerja yang tinggi dan selalu meningkat.

#### **2.1.2.2 Dimensi dan Indikator lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan tempat kerja/ lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) .

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi karyawan, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

## 2. Suasana kerja/ lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

Berdasarkan dimensi lingkungan kerja diatas, indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) adalah sebagai berikut :

### 1. lingkungan kerja fisik

- a. Penerangan
- b. Suhu udara (temperatur)
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Keamanan kerja

### 2. Lingkungan kerja non fisik

- a. Hubungan atasan dan bawahan karyawan
- b. Hubungan sesama rekan kerja

Berikut ini uraian indikator-indikator lingkungan kerja diatas:

### 1. Lingkungan Kerja Fisik

*Penerangan*, yang dimaksudkan dalam hal ini adalah kondisi cahaya atau penerangan di tempat kerja telah sesuai kebutuhan, penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.

*Suhu udara ( temperatur )*, kondisi suhu udara atau temperatur di ruang kerja, temperatur tubuh setiap manusia berbeda beda, perusahaan harus mengatur temperatur di dalam ruang kerja dengan tepat sesuai dengan kondisi karyawan agar setiap karyawan mampu beradaptasi dan merasa nyaman dengan keadaan temperatur ruang kerja.

*Suara bising*, kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dan sangat mengganggu konsentrasi kerja. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

*Penggunaan Warna*, Penggunaan warna dinding pada dinding ruang kerja yang tepat, penggunaan warna pada tempat kerja juga perlu direncanakan dengan tepat. Karena warna juga memengaruhi perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa nyaman, senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

*Ruang gerak yang dibutuhkan*, kondisi tempat kerja yang cukup luas untuk melaksanakan pekerjaan karyawan. ruang gerak merupakan salah satu hal yang penting karena karyawan harus mendapatkan tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan ruang gerak yang cukup membuat karyawan merasa nyaman sehingga dapat bekerja dengan maksimal.

*Keamanan*, salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, upaya ini dapat dilakukan untuk memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan(SATPAM). kondisi keamanan lingkungan sekitar pabrik. Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan produktivitas karyawan, Jika kondisi ditempat kerja tidak aman maka karyawan akan merasa gelisah dan kurang berkonsentrasi dan semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

### 3. Lingkungan kerja non fisik

*Hubungan atasan dan bawahan* Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

*Hubungan sesama rekan kerja* Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling menjatuhkan di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

### **2.1.3 Disiplin kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian disiplin kerja**

Menurut Sutrisno (2009) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Hasibuan (2007), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Sementara menurut Afandi (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma norma sosial yang berlaku.

Dari pendapat ahli diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang taat dan patuh pada peraturan maupun norma norma yang berlaku pada perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sehingga semakin tinggi tingkat disiplin seorang karyawan maka secara otomatis akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut.

### 2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan tidak dapat muncul begitu saja, untuk itu perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

Menurut Afandi (2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, di antaranya adalah :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor sistem penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor pengawasan melekat
6. Faktor sanksi hukuman
7. Faktor ketegasan
8. Faktor hubungan kemanusiaan

Adapun penjelasan atau uraian mengenai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di atas ialah sebagai berikut:

*Faktor kepemimpinan.* Peran pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dapat dijadikan sebagai contoh atau panutan oleh bawahannya. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik pada bawahannya seperti berdisiplin baik, berperilaku jujur dan adil sehingga perilaku tersebut dapat dijadikan contoh oleh bawahannya.

*Faktor sistem penghargaan.* Sistem penghargaan yang baik mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Dengan adanya penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan motivasi dan mendorong karyawan untuk

bekerja lebih baik dan selalu meningkatkan prestasinya. Dengan motivasi kerja yang tinggi secara otomatis karyawan akan bersemangat untuk bekerja dan secara otomatis tingkat kehadirannya tinggi.

*Faktor kemampuan.* Pekerjaan yang di bebani pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, agar dia bekerja dengan sungguh sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

*Faktor balas jasa.* Balas jasa ikut mempengaruhi disiplin kerja karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Semakin cinta karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinannya.

*Faktor pengawasan melekat.* Pengawasan melekat juga berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Pengawasan melekat ialah tindakan atasan yang selalu aktif dan langsung mengawasi perilaku, sikap dan prestasi kerja bawahannya. Dengan adanya tindakan ini dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena mereka merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, serta pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

*Faktor sangsi hukuman.* Sangsi hukuman sangat berpengaruh dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sangsi yang berat, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan.

*Faktor ketegasan.* Pimpinan harus berani dan tegas menghukum jika ada karyawan yang melanggar peraturan atau tidak disiplin sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ketegasan yang dimiliki pimpinan

maka karyawan akan takut dan segan kepadanya, sehingga pimpinan dapat memelihara kedisiplinan dengan baik.

*Faktor hubungan kemanusiaan.* Pimpinan harus menciptakan suasana kemanusiaan yang harmonis diantara semua karyawan. Dengan terciptanya hubungan manusia yang harmonis akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang kondusif. Hal ini secara otomatis akan memotivasi karyawan dan meningkatkan disiplin kerja.

### **2.1.3.3 indikator disiplin kerja**

Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut Afandi (2016) adalah sebagai berikut :

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir atau tidak kerja
4. Memahami semua peraturan organisasi atau perusahaan
5. Target pekerjaan
6. Membuat laporan kerja harian

Berikut uraian dari indikator disiplin kerja :

#### **1. Masuk kerja tepat waktu**

sikap karyawan yang datang ke kantor ataupun tempat kerja dengan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Orang yang datang ditepat waktu biasanya dianggap rajin dan dapat diandalkan.

## 2. Penggunaan waktu secara efektif

Menghargai dan memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin dalam melakukan pekerjaan. Individu yang mampu menghargai dan memanfaatkan waktu tidak pernah menunda nunda waktu pekerjaan.

## 3. Tidak pernah mangkir atau tidak masuk kerja

Menunjukkan sikap karyawan yang selalu hadir dan tidak pernah mangkir dalam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan takut meninggalkan pekerjaannya atau yang belum selesai tanpa alasan yang jelas karena ia akan berfikir tentang risiko yang akan di dapat jika pekerjaan tersebut tidak selesai.

## 4. Memahami semua peraturan organisasi atau perusahaan,

Sikap karyawan yang mau memahami dan mentaati semua peraturan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan. Peraturan adalah tatanan yang dibuat untuk mengatur. Jadi peraturan perusahaan ialah tatanan yang di buat oleh perusahaan untuk mengatur karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja ialah karyawan yang mau memahami serta mentati semua peraturan yang sudah di buat perusahaan.

## 5. Target pekerjaan

Menurut kamus besar bahasa indonesia Target ialah sasaran atau batas ketentuan yang telah di tetapkan . jadi target perusahaan ialah sasaran yang telah di tetapkan oleh perusahaan dan harus diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan. Jadi karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi ialah karyawan yang mampu menyelesaikan

pekerjaan yang telah di berikan oleh perusahaan tepat waktu sesuai dengan target yang sudah di tetapkan.

#### 6. Membuat uraian kerja harian

Uraian ialah keterangan atau penjelasan mengenai suatu hal. Uraian harian merupakan penjelasan dan keterangan tentang kegiatan sehari hari. Jadi karyawan yang berdisiplin tinggi harus menuangkan segala kegiatan atau membuat laporan pekerjaan yang sudah dikerjakan pada hari tersebut dalam sebuah buku catatan harian.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini berhubungan dengan variabel yang peneliti teliti, yakni disiplin, keterampilan dan produktivitas kerja. Penelitian terdahulu juga sebagai acuan dan referensi dalam pengerjaan penelitian ini.

Berikut ini hasil rekapitulasi penelitian terdahulu :

**Tabel 2.1**

### Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	Roni Faslah (2013)	Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai PT. Kabelindo Murni.Tbk	Motivasi kerja (X1),Disiplin kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif dengan Teknik Analisis Regresi Berganda,	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
2.	Yusriha Labudo	Pengaruh,	Disiplin kerja	Kuantitatif	disiplin kerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	(2013)	Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sinar Galesong Pratama	(X1), Kompensasi (X2), dan Produktivitas Kerja (Y)	dengan Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
3.	Albon Hamonangan, Zulkarnain Lubis, dkk (2015)	Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan	Keterampilan (X1), Upah (X2), Motivasi (X3), Lingkungan Kerja (X4), dan Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif dengan Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	Keterampilan kerja, upah, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
4.	Luh Sri Kumba Dewi, I Wayan Suwendra, dkk (2015)	Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Pada UD Puji Jiwa Seni	Umur (X1), Pengalaman Kerja (X2), Upah (X3), Teknologi (X4) dan Lingkungan kerja (X5) dan Produktivitas Kerja (Y).	Kuantitatif, Analisis Regresi Linier berganda	. Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

Perbandingan antara peneliti terdahulu tersebut diatas dengan rencana penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Tabel 1

a. Persamaan

Yaitu pada variabel bebas dan variabel terikat, yakni disiplin kerja sebagai variabel bebas, dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Selain itu memiliki kesamaan yakni pada objek penelitian karyawan produksi.

b. Perbedaan

Terdapat perbedaan judul penelitian, variabel dan tempat penelitian. Yang mana peneliti terdahulu memiliki dua variabel bebas (X) dan salah satu dari variabel tersebut tidak peneliti teliti yakni motivasi kerja sebagai (X2) dan semangat kerja (X3). Selain itu peneliti terdahulu memilih tempat penelitian di PT Kabelindo Murni.Tbk, sedangkan tempat penelitian yang akan peneliti teliti adalah di UD Agung Jaya Surabaya.

2. Penelitian Tabel 2

a. Persamaan

Yaitu pada variabel bebas dan variabel terikat, yakni Disiplin kerja sebagai variabel bebas, dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Selain itu memiliki kesamaan yakni pada objek penelitian karyawan produksi.

b. Perbedaan

Terdapat perbedaan judul penelitian, variabel dan tempat penelitian. Yang mana peneliti terdahulu memiliki dua variabel bebas (X) satu dari variabel tersebut tidak peneliti teliti yakni motivasi kerja sebagai (X2). Selain itu peneliti terdahulu memilih tempat penelitian di Karyawan PT Sinar Galesong Pratama, sedangkan tempat penelitian yang akan peneliti teliti adalah di UD Agung Jaya Surabaya.

### 3. Penelitian tabel 3.

#### a. Persamaan

Yaitu pada variabel bebas dan variabel terikat, yakni disiplin kerja sebagai variabel bebas, dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Selain itu memiliki kesamaan yakni pada objek penelitian karyawan produksi.

#### b. Perbedaan

Terdapat perbedaan judul penelitian, variabel dan tempat penelitian. Yang mana peneliti terdahulu memiliki empat variabel bebas (X) dan tiga variabel yang tidak peneliti teliti yakni Keterampilan (X1), Upah (X2), Motivasi (X3), Selain itu peneliti terdahulu memilih tempat penelitian di Karyawan PT Industri Karet Nusantara Medan, sedangkan tempat penelitian yang akan peneliti teliti adalah di UD Agung Jaya Surabaya.

### 4. Penelitian tabel 4

#### a. Persamaan

Yaitu pada variabel bebas dan variabel terikat, yakni disiplin kerja sebagai variabel bebas, dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Selain itu memiliki kesamaan yakni pada objek penelitian karyawan produksi.

#### b. Perbedaan

Terdapat perbedaan judul penelitian, variabel dan tempat penelitian. Yang mana peneliti terdahulu memiliki lima variabel bebas (X) dan

empat variabel yang tidak peneliti teliti yakni Umur (X1), Pengalaman Kerja (X2), Upah (X3) , Teknologi (X4)),Selain itu peneliti terdahulu memilih tempat penelitian di Karyawan UD Puji Jiwa Seni, sedangkan tempat penelitian yang akan peneliti teliti adalah di UD Agung Jaya Surabaya.

Dari perbandingan dan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, dan penelitian yang akan peneliti lakukan tidak sepenuhnya sama. Kesamaan sepenuhnya terletak pada variabel terikat yakni produktivitas kerja, dan sebagian terletak pada variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan perbedaan sepenuhnya terdapat pada tempat penelitian

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan suatu output pada perusahaan melalui pemanfaatan sumberdaya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Secara konseptual faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan saat mereka bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Seorang pegawai yang bekerja pada lingkungan kerja yang kondusif dia akan dapat bekerja secara optimal sehingga produktivitas kerjanya pun meningkat.

Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yakni Albon Hamonangan, Zulkarnain Lubis, dkk (2015) Keterampilan kerja, upah, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **2.3.2 Hubungan Antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja**

produktivitas kerja selain dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan, menurut peneliti juga dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis Dengan sikap disiplin karyawan yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yakni Yusritha Labudo (2013) disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

## **2.4 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan beberapa teori dan penelitian terdahulu yang dijelaskan diatas, maka peneliti berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah merupakan kemampuan untuk menghasilkan sebuah produk berupa barang atau jasa yang berkualitas sesuai dengan standar dan target yang sudah

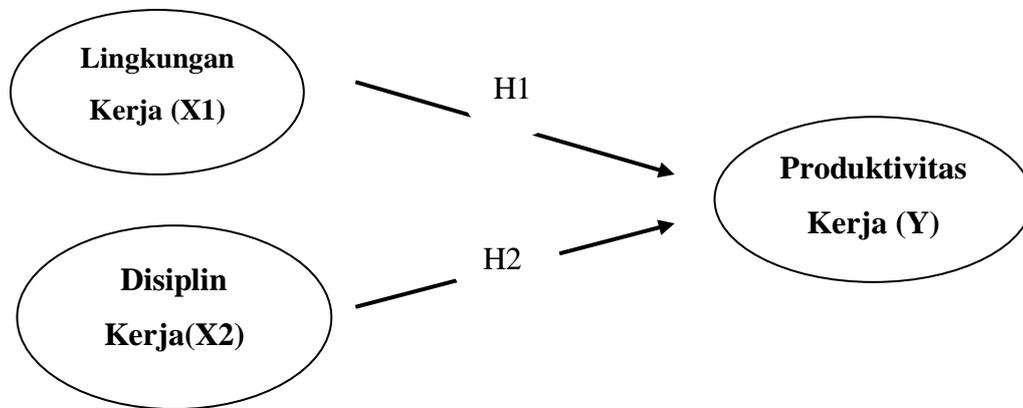
ditetapkan oleh perusahaan dengan memanfaatkan sumberdaya yang ada secara efisien. Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang penting bagi organisasi. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan bagian penting dalam tercapainya suatu cita-cita organisasi. Secara konseptual produktivitas kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, antara lain: lingkungan kerja dan disiplin kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik secara otomatis akan memberikan dorongan pada karyawan atau individu untuk bekerja lebih baik dalam melakukan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil kerja yang tinggi dan selalu meningkat.

Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang taat dan patuh pada peraturan maupun norma-norma yang berlaku pada perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sehingga semakin tinggi tingkat disiplin seorang karyawan maka secara otomatis akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut.

Dengan demikian secara konseptual dengan adanya lingkungan kerja yang baik secara otomatis akan memberikan dorongan pada karyawan atau individu untuk bekerja lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Dan apabila semakin tinggi tingkat disiplin seorang karyawan maka secara otomatis akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Atau dengan kata lain lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi berpengaruh positif terhadap produktifitas perja. Berikut gambar kerangka pemikiran penelitian ini:



**Gambar2.1Kerangka Konseptual**

## **2.5 Hipotesis**

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini penulis memberikan hipotesis :

H1 : Diduga lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y).

H2 : Diduga disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).