

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa dukungan hasil penelitian terdahulu yang bertujuan untuk memperkaya kajian penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Hasil penelitian terdahulu dijabarkan sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian-penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian, Nama, Dantahun	Metode Penelitian	Hasil
1.	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT.Mulia Industrindo Cikarang, Velayati, Ali Akbar (2018)	analisis regresi linier	terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT Mulia Industrindo Cikarang
2.	Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PTPembangunan Daerah Bali KantorPusat, NikadekDesy Arisanthi (2016)	Analisis regresi linier	komunikasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2), disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y)
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu, Reski (2018)	Analisis regresi linier	lingkungan kerja dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan (bermakna) terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu.
4	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas ,Ribut Suprpto (2016)	analisis regresi linier	terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng, Banyuwangi.

5.	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv Joyo Wijoyo Kediri	analisis regresi linier	motivasi,disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Joyo Wijoyo Kediri. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Joyo Wijoyo Kediri. motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas .
----	---	-------------------------	--

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Lingkungan Kerja

#### 2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014), Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2013) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung.Selain itu, lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya (Sarwono, 2012).

Pernyataan dari para ahli diatas secara garis besar dapat ditarik kesimpulan.Bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan fisik tempat kerja karyawan dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaannya.

### 2.2.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja fisik yaitu meliputi pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan.

#### 2. Lingkungan kerja non Fisik

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

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu (Analisa, 2011):

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung

jawab atas tindakan mereka.

- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja atau pun dengan pimpinan.

### **2.2.1.3 Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja.**

Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat membentuk suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia / pegawai, diantaranya adalah :

#### **a) Penerangan / Cahaya di Tempat Kerja**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

#### **b) Temperatur di Tempat Kerja**

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha

untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses

metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan

efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu: lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan.

f) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

g) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna

tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

i) *Lay out* di Tempat Kerja

*Lay out* ada hubungannya dengan tata warna yang baik karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

## **2.2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2011) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku.

Menurut Terry dalam Sutrisno (2011) disiplin merupakan alat penggerak Pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Menurut Nitisemito (2014), kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Hasibuan

(2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Jadi menurut pendapat - pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa faktor-faktor terpenting dari disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang taat dan tunduk pada peraturan yang ada dengan penuh kesadaran.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada beberapa jenis disiplin dalam organisasi, yaitu (Hasibuan, 2016):

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti standard dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3. Pendisiplinan Progresif.

Tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang semakin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

#### **2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

### **2.2.2.3 Indikator disiplin kerja**

Indikator untuk mengukur disiplin kerja karyawan menurut Sutrisno (2011) sebagai berikut:

- a. Ketaatan pada peraturan, merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.
- b. Kepatuhan terhadap pimpinan, karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan pemimpin.
- c. Presensi Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja.
- d. Ketepatan penyelesaian tugas, pemanfaatan waktu kerja sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
- e. Kesiapan menyelesaikan tugas tambahan, sikap karyawan yang memiliki kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan dalam menyelesaikan tugas tambahan yang dibebankan.

## **2.2.3 Produktivitas Kerja**

### **2.2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktifitas kerja yang maksimal. Produktifitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktifitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan akan meningkat.

Sutrisno (2009), mengemukakan bahwa produktifitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Pendapat tersebut di dukung pula oleh Ravianto (dalam Sutrisno 2009), mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi akan mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Aigner (dalam Sutrisno 2009), mengatakan bahwa filsafat mengenai produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia, karena makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Dengan kata lain, filsafat produktivitas adalah keinginan manusia untuk membuat hari ini lebih baik dari hari kemarin dan membuat hari esok lebih baik dari hari ini.

Sedarmayanti (2017) menyatakan produktivitas adalah bagaimana

menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumberdaya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Jadi, dari beberapa definisi-definisi di atas maka penulis berpendapat bahwa produktifitas adalah suatu hasil atau nilai yang dihasilkan oleh karyawan atau kelompok untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditentukan oleh perusahaan yang sesuai dengan kualitas dan waktu penyelesaiannya.

#### **2.2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.**

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Sutrisno (2009) yang mengutip pendapatnya Ravianto bahwa produktivitas tenaga kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti berikut :

1. Tingkat Pendidikan
2. Ketrampilan
3. Disiplin

4. Sikap dan Etika Kerja
5. Motivasi
6. Gizi dan Kesehatan
7. Tingkat Penghasilan
8. Jaminan Sosial
9. Lingkungan Kerja
10. Iklim Kerja
11. Teknologi
12. Sarana Produksi
13. Manajemen
14. Prestasi

1. Tingkat Pendidikan. Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan berkelanjutan, yang sudah ditetapkan oleh lembaga terkait berdasarkan kepada tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kesulitan bahan pengajar, dan cara penyajian bahan pengajaran. Indonesia memiliki tingkat pendidikan sekolah seperti pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.
2. Keterampilan. Pengertian keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah maupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
3. Disiplin. Disiplin ialah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang

yang diberikan kepadanya.

4. Sikap dan Etika Kerja. Sikap dan etika menjadi pedoman dalam berperilaku saat bekerja agar karyawan menjadi produktif dalam menjalankan pekerjaan.
5. Motivasi. Pengertian motivasi adalah sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.
6. Gizi dan Kesehatan. Gizi dan kesehatan yang baik akan membuat karyawan bekerja menjadi semangat dan hal ini akan menciptakan produktivitas yang baik.
7. Tingkat Penghasilan. Adalah seluruh penerimaan baik berupa uang maupun berupa barang yang berasal dari pihak lain maupun hasil industri yang dinilai atas dasar sejumlah uang dari harta yang berlaku saat itu. Pendapatan merupakan sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari dan sangat penting artinya bagi kelangsungan hidup dan penghidupan seseorang secara langsung maupun tidak langsung.
8. Jaminan Sosial. Pengertian jaminan sosial adalah bukanlah pengeluaran publik yang tidak bermanfaat, tetapi suatu bentuk investasi sosial yang memberi untung dalam jangka panjang yang berlandaskan dua pilar utama, yaitu redistribusi pendapatan dan solidaritas sosial.
9. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai

10. **Iklim Kerja.** Iklim Kerja adalah kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing masing anggota dalam memandang organisasi.
11. **Teknologi.** Teknologi merupakan suatu bentuk proses yang meningkatkan nilai tambah. Proses yang berjalan tersebut dapat menggunakan atau menghasilkan produk tertentu, dimana produk yang dihasilkan tidak terpisah dari produk lain yang telah ada.
12. **Sarana Produksi.** Sarana produksi yang buruk akan menyebabkan pemborosan bahan baku dan sebaiknya sarana produksi harus saling mendukung.
13. **Manajemen.** Sistem yang ditetapkan atasan untuk mengelolah dan mengendalikan bawahannya agar menjadi lebih produktif.
14. **Prestasi.** Prestasi akan mendorong karyawan menjadi giat untuk bekerja.

### **2.2.3.3 Indikator-indikator produktivitas kerja**

(Sutrisno, 2009) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

#### **1. Kemampuan**

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilannya yang

dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

## 2. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

## 3. Semangat Kerja

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

## 4. Pengembangan Diri

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

## 5. Mutu

Hasil pekerjaan yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang

dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang ada pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

#### 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang akan dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produksi yang memberikan pengaruh bagi karyawan.

### **2.3 Pengaruh Antar Variabel**

#### **2.3.1 Pengaruh Lingkungan kerja fisik dengan produktifitaskerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak kondusif akan dapat menurunkan disiplin kerja.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, semakin lingkungan kerja fisik yang kondusif maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Semakin kondusif lingkungan kerja fisik maka produktifitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Velayati, Ali Akbar (2018) yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan di CV Samudra Jaya Perkasa

SambongJombang.

### **2.3.2 Pengaruh disiplin kerja dengan produktifitas kerja**

Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan menurut Nugroho (2016) mengungkapkan bahwa terdapat 10 faktor kunci yang dapat mendorong produktivitas karyawan yang salah satunya adalah disiplin kerja. Nugroho (2016) menerangkan bahwa kita sebagai manusia biasanya mempunyai rasa sifat ego yang tinggi, antara lain tak ingin dikekang oleh suatu peraturan atau suatu tata tertib yang ketat

Demikian pula dengan para pekerja, biasanya mereka akan merasa enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan dimana dia bekerja, karena hal ini akan membuat sipekerja merasa terkekang. Sebagian para karyawan tidak mau diatur dengan peraturan yang ketat.

Karyawan sering kali melakukan tindakan yang tidak disiplin seperti masuk kerja tidak tepat waktu, bekerja semaunya sendiri tanpa memperhatikan lingkungan kerjanya atau pulang pada jam-jam yang belum waktunya. Apabila tindakan seperti ini terus dibiarkan, maka disiplin dari perusahaan akan hancur dan ini merupakan ancaman yang tak boleh dianggap ringan dalam perusahaan tersebut. Para pemimpin perusahaan sebaiknya membuat peraturan yang tegas dan harus dituruti oleh seluruh karyawan agar mereka bisa diatur dan membenahi tingkah laku mereka, sehingga dapat tercipta keadaan yang kondusif.

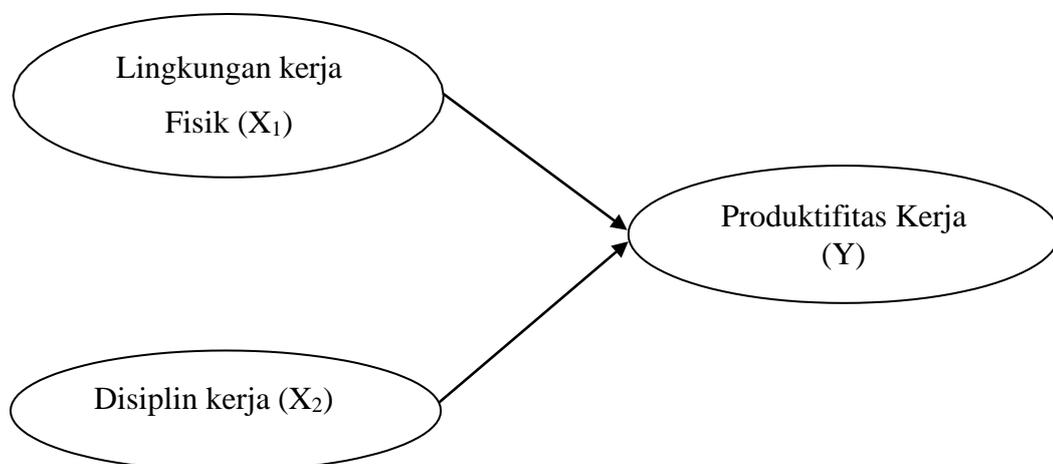
Penelitian Reski (2018) yang hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan (bermakna) terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Samudra Jaya Perkasa Sambong Jombang.

## 2.4 Kerangka konseptual

Disiplin kerja peran penting terhadap tinggi rendahnya produktivitas pada Cv. Samudra Jaya Perkasa Jombang, karena disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk membantu karyawan berkerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja karayawan.

Tidak hanya disiplin kerja, lingkungan kerja fisik juga berperan penting terhadap tinggi rendahnya produktivitas pada CV. Samudra Jaya Perkasa Jombang, karena manajemen sumberdaya manusia dari CV. Samudra Jaya Perkasa Jombang harus mampu menyediakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan aktivitas kinerja dengan baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat di katakana baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan aktivitasnya secara maksimal dan nyaman. Penelitian Velayati, AliAkbar (2018) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan di CV. Samudra Jaya Perkasa SambongJombang.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat di gambarkan pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas (Y) dalam model penelian sebagai berikut:



## Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

X1= Lingkungan Kerja Fisik sebagai variabel independen

X2= Displin Kerja sebagai variabel independen

Y= Produktifitas Kerja sebagai dependen

—————> Pengaruh variabel independen terhadap dependen.

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang belum teruji kebenarannya dan harus menjelaskan kejelasan suatu fakta. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan dengan sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1. Semakin baik lingkungan kerja fisik , maka semakin tinggi produktifitas kerja karyawan.

H2. Semakin baik disiplin kerja , maka semakin tinggi produktifitas kerja karyawan