

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang mengfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena segala Upaya yang dilakukan dalam meraih tujuan organisasi harus dengan efektifitas penggunaan sumber daya yang efisien.

Manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi tanpa adanya peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya pengelolaan yang tepat dalam organisasi. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini merupakan salah satu Upaya yang harus dicapai oleh Perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Hampir semua orang ingin memiliki lingkungan pekerjaan yang baik. Tempat kerja yang memiliki metode kerja yang bagus dan jelas akan menjadikan karyawan merasa nyaman ketika sedang menjalankan tugas atau bekerja. Dengan begitu, kinerja karyawan bisa menjadi lebih baik.

Lingkungan kerja yang baik tak hanya sebatas area yang memiliki metode kerja yang baik terhadap kelancaran bisnis. Namun, lingkungan kerja yang baik adalah yang memberikan dampak positif terhadap seluruh karyawan sehingga dapat melakukan pekerjaan secara optimal.

Selain lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi guna peningkatan produktivitas. Ada juga faktor lain yaitu disiplin kerja yang dapat mempengaruhi peningkatan

produktivitas kerja. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan akan mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang tepat waktu, maka diharapkan mampu menjalankan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya produktivitas kerja maka perlu adanya disiplin kerja sehingga dapat mencapai target sesuai dengan target suatu instansi.(Basirun et al., 2022)

Kombinasi dari lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi memiliki efek yang lebih besar terhadap produktivitas karyawan. Studi menunjukkan bahwa kedua faktor ini secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menegakkan disiplin kerja, organisasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, baik lingkungan kerja maupun disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Organisasi yang berfokus pada peningkatan kedua aspek ini cenderung melihat peningkatan dalam kinerja dan efisiensi karyawan mereka.

Dengan meningkatkan kualitas SDM diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu Tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan Perusahaan. Dengan kata lain kelangsungan suatu Perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan beberapa factor yang bisa diperhatikan adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja. Menurut Moekijat (2016),

perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya..

Menurut Hasibuan (2016), “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”.

Observasi yang telah dilakukan masih banyak yang terlambat saat masuk jam kerja, dan kurangnya lingkungan kerja yang baik, karena produktivitas kerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh karakteristik individu dan faktor lingkungan perusahaan, baik suasana kerja lingkungan fisik maupun leadership dari pimpinan. Menurut Sutrisno (2016) “produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja”. (Basirun et al., 2022)

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Toko Roti Gembung Pinggiran”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Minimnya lingkungan kerja yang kondusif mulai dari suasana yang tidak nyaman baik secara fisik (misalnya pencahayaan, suhu, kebersihan) maupun psikologis (misalnya hubungan antar rekan kerja yang buruk, tekanan

emosional), dapat menurunkan semangat dan konsentrasi kerja, yang pada akhirnya mengurangi produktivitas karyawan.

- b. Masih minimnya kesadaran diri dari karyawan terhadap disiplin kerja seperti rendahnya rasa tanggung jawab karyawan sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, peneliti membatasi permasalahan agar tidak menyebar dan tetap fokus pada permasalahan yang diteliti, yaitu penelitian ini hanya akan meneliti pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Toko Roti Gembong Pinggiran.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dengan ini peneliti menarik rumusan masalah yang mungkin akan terjadi pada saat penelitian. Adapun rumusan masalah yang ditemukan oleh peneliti antara lain:

- a. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Toko Roti Gembong Pinggiran.
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Toko Roti Gembong Pinggiran.
- c. Apakah Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Toko Roti Gembong Pinggiran.

1.5. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian harus mempunyai tujuan yang jelas sehingga dapat memberikan arah dalam pelaksanaan penelitian tersebut. Berdasarkan uraian latar belakang,

identifikasi dan rumusan masalah di atas maka tujuandari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Toko Roti Gembong Pinggiran.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Toko Roti Gembong Pinggiran.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Toko Roti Gembong Pinggiran.

1.6. Manfaat Penelitian

Melihat dari latar belakang dan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Pemegan Kepentingan (*stakeholders*)

Hasil Penelitian ini diharapkan Sebagai bahan masukan atau input yang diharapkan menjadi dasar pertimbangan yang baik bagi Toko Roti Gembong Pinggiran, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui penataan lingkungan kerja dan penegakan disiplin kerja.

- b. Bagi Penulis

Sebagai wahana untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam suatu perusahaan yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi Penliti Selanjutnya

Sebagai referensi atau acuan bagi peneliti lain dalam penelitian selanjutnya yang mengambil topik terkait lingkungan kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Lingkungan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi tempat bekerja karyawan dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan. Menurut Sunyoto (2015, hlm. 38) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Sunyoto, 2015)

Segala sesuatu yang dicakup tidaklah terbatas pada benda dan orang-orang di sekitar saja, akan tetapi mencakup berbagai suasana dan faktor lain yang menaungi pekerja. Menurut Sukanto & Indryo (2018, hlm. 151) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Sementara itu menurut Afandi (2018, hlm. 65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Dengan kata lain, contoh konkret dari pengondisian lingkungan kerja yang baik adalah dengan memastikan udara segar menggunakan perangkat AC, memasang lampu yang cukup terang, dan sebagainya. (Afandi, 2019)

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017, hlm. 25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun asebagai kelompok. Artinya, segala peralatan yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan serta metode yang digunakan seperti kanan board juga termasuk lingkungan.(Sedarmayanti., 2017)

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik itu berbentuk fisik seperti alat kantor yang digunakan, fasilitas yang disediakan, suasana kerja meliputi penerangan, iklim udara, hingga suasana kerja yang disebabkan oleh metode pekerjaan yang diaplikasikan, dan sebagainya yang berpengaruh terhadap pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

2.1.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Karena lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi dua kategori utama yang meliputinya, maka dari itu faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja juga dibagi menjadi dua kategori. Menurut Afandi (2018, hlm. 66) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

a. Faktor-Faktor Lingkungan Fisik

Menurut Afandi (2018, hlm. 66) faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut.

- 1) Perencanaan ruang kerja, termasuk tata letak dan penataan peralatan kerja yang tepat, kenyamanan, dan penampilan karyawan serta penempatan peralatan kerjadan kecukupan penempatan, sangat berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan gaya kerja karyawan.

- 2) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- 3) Kondisi lingkungan kerja, pencahayaan dan kebisingan berhubungan erat dengan kenyamanan pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan pencahayaan yang tepat berdampak besar pada kondisi kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- 4) Tingkat visual privacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu di tempat kerja membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi kepada karyawan. Privasi adalah “kebebasan individu” dalam hal-hal yang mempengaruhi diri sendiri dan kelompok seseorang. Privasi visual mengacu pada kebebasan visual atau yang dilihat, sedangkan privasi akustik mengacu pada pendengaran.

b. Faktor-Faktor Lingkungan Psikis

Menurut Afandi (2018, hlm. 67) faktor lingkungan psikis merupakan sebagian hal yang menyangkut tentang hubungan sosial dan keorganisasian, faktor-faktor lingkungan psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

- 1) Pekerjaan yang berlebihan, terlalu banyak pekerjaan dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang terbatas atau mendesak akan memberikan tekanan dan stress pada karyawan yang berujung pada hasil kerja yang kurang optimal.

- 2) Sistem pengawasan yang tidak memadai, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menyebabkan keluhan lain seperti ketidakstabilan kondisi dan kurangnya umpan balik kinerja.
- 3) Frustrasi, frustrasi dapat mempengaruhi upaya pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, jika hal ini terus berlanjut maka akan menimbulkan ketidakpuasan serta frustrasi bagi karyawan.
- 4) Segala macam perubahan yang terjadi dalam pekerjaan, seperti perubahan isi pekerjaan, perubahan organisasi, dan perubahan lingkungan kerja seperti perubahan kepemimpinan organisasi, dapat mempengaruhi cara orang bekerja.
- 5) Perselisihan antara individu dan kelompok, hal ini terjadi ketika kedua belah pihak memiliki tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat menimbulkan dampak negatif yaitu mudah terjadi konflik dalam komunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positif adalah upaya positif untuk mengatasi konflik di tempat kerja, antara lain: persaingan, masalah status, dan perbedaan interpersonal.

2.1.1.3. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Melalui pengertian tentang lingkungan kerja berdasarkan penjelasan menurut para ahli, diketahui bahwa ruang lingkup lingkungan kerja sangatlah luas. Oleh sebab itu, Sedarmayanti (2017, hlm. 25) membagi jenis lingkungan kerja menjadi dua kategori utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang akan dijelaskan sebagai berikut.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pekerja seperti pusat kerja, kursi, meja, dll.
- 2) Lingkungan perantara disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi keadaan manusia yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya bau tidak sedap, suhu, sirkulasi udara, tingkat kelembaban, pencahayaan, kebisingan dari getaran mekanik, dll.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah seluruh kondisi kejadian yang berhubungan dengan pekerjaan, baik hubungan dengan pimpinan maupun dengan hubungan sesama mitra kerja, ataupun dengan anak buah. Lingkungan kerja non-fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan harus dapat mencerminkan kondisi yang mendorong kerjasama antara atasan, bawahan serta orang-orang yang berstatus sama di dalam perusahaan. Sehingga akan menciptakan kondisi dengan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri di perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja non-fisik terdiri dari:

- 1) Faktor lingkungan sosial, misalnya faktor sosial yang sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga,

seperti antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan, dan lain-lain

- 2) Faktor status sosial, dimana semakin tinggi status seseorang maka semakin besar otoritas dan keleluasaan dalam pengambilan Keputusan
- 3) Faktor hubungan industrial di dalam perusahaan, yakni hubungan kerja antara sesama karyawan dan antara karyawan dengan atasan;
- 4) Faktor sistem informasi, yang dapat menjamin kecepatan dan kelancaran komunikasi antar anggota melalui penyediaan teknis informasi dan komunikasi, sehingga berjalan lebih nyaman dan cepat.

2.1.1.4. Aspek Lingkungan Kerja

Lebih lanjut Afandi (2018, hlm. 69) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat terbagi atas beberapa bagian atau aspek yang membangunnya. Aspek-Aspek lingkungan kerja menurut Afandi, (2018) tersebut adalah sebagai berikut.

a. Pelayanan kerja,

Merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni:

- 1) Pelayanan makan dan minum;
- 2) Pelayanan kesehatan;
- 3) Pelayanan kecil/kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.

b. Kondisi kerja,

kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

c. Hubungan pegawai,

hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.1.5. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ardita, (2017) ada beberapa manfaat lingkungan kerja yaitu :

- a. Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat.
- b. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
- c. Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu karya dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja.
- d. Menciptakan semangat kerja yang tinggi.

- e. Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
- f. Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
- g. Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas/kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.
- h. Menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit.

2.1.1.6. Indikator Lingkungan Kerja

Tentunya sebagai tolok ukur dalam bentuk fenomena yang kongkrit, diperlukan indikator-indikator yang dapat mengkonfirmasi sesuatu, termasuk lingkungan kerja, dan berbagai gejala kehidupan nyata yang dapat diamati. Indikator ini sangat relevan untuk dilakukan evaluasi, misalnya apakah lingkungan kerja sesuai dan dapat memberikan dampak positif bagi karyawan. Menurut Afandi (2018, hlm. 18), indikator lingkungan kerja adalah:

a. Pencahayaan

Ketika cahaya dipancarkan dengan cukup dan akurat, karyawan bekerja lebih cepat, membuat lebih sedikit kesalahan, dan bekerja lebih efisien dengan lebih sedikit ketegangan mata.

b. Warna

Ini adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan, terutama warna mempengaruhi kondisi mental karyawan. Menggunakan warna yang tepat untuk dinding dan peralatan lain di dalam ruangan akan membantu karyawan bekerja dengan bahagia dan damai.

c. Udara

Faktor udara ini seringkali dihubungkan dengan suhu, sirkulasi udara, dan jumlah uap air di udara.

d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kebisingan perlu ditempatkan peralatan yang mengeluarkan suara keras seperti mesin tik, telepon, tempat parkir motor, dll. di area khusus, agar tidak mengganggu karyawan lain yang sedang menjalankan tugas

2.1.1.7. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Menurut. (Hasibuan A. A. P, 2018) menyatakan yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja adalah tingkat penghasilan dan lingkungan kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja merupakan tempat para pekerja untuk menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab. Jadi lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas lainnya.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Vallennia et al., 2020): “Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”. Menurut Prajudi Atmosudirjo dalam I.G Wursanto : “Disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan

organisasi tidak tercapai. Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan-aturan, norma-norma, hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Dalam disiplin kerja yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran dan keinsafan terhadap aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam perusahaan.

Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil, Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman. Pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan disiplin kerja karyawan baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar aturan disiplin kerja karyawan. Tingkat dan jenis hukuman dibedakan menjadi :

- a. Hukuman ringan seperti teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis,
- b. Hukuman sedang, meliputi penundaan kenaikan gaji dan kenaikan pangkat,
- c. Hukuman berat, meliputi penurunan pangkat yang setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian dengan hormat. (Vallennia et al., 2020)

2.1.2.2. Faktor-faktor Yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Vallennia et al., 2020) faktor – faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah: kesejahteraan karyawan, ancaman, teladan, pimpinan, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan.

a. Kesejahteraan Karyawan.

untuk menegakan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan ancaman – ancaman saja tetapi perlu diimbangkan dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maksudnya besarnya upah yang diterima dapat membiayai hidupnya secara layak. Dengan hidup yang layak karyawan akan lebih tenang dalam melaksanakan tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan akan lebih berdisiplin.

b. Ancaman.

Untuk meningkatkan kedisiplinan perlu adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan tindakan indisipliner. Disini berarti ancaman tidak dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan. Tapi apabila ancaman atau tindakan tegas dilakukan sebagai pendamping kesejahteraan, maka disiplin kerja lebih diharapkan untuk berhasil. Dalam memberikan suatu ancaman atau hukuman terhadap pelanggaran harus dibuat secara menyeluruh dimana peraturan yang satu akan menunjang peraturan yang lain. Untuk mengusahakan efektifitas ancaman hukuman tersebut dalam rangka menegakan disiplin, hendaknya dihindarkan peraturan yang tidak seragam anatar satu bagian dengan bagian yang lain. Keadaan ini untuk menghindari timbulnya rasa iri antara bagian yang satu dengan bagian yang lain, sebab mereka merasa dalam kesatuan pada suatu perusahaan tersebut. Disamping itu ancaman hukuman yang diberikan tidaklah bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik mereka supaya bertingkah laku sesuai yang perusahaan inginkan. Teladan

c. Teladan pimpinan.

Dalam usaha menegakkan kedisiplinan, maka sebenarnya untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu adanya teladan pemimpin. Teladan pemimpin mempunyai pengaruh sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan adalah merupakan pnutan dan sorotan dari bawahannya. Dengan demikian bila suatu perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan agar para karyawan dengan tepat waktu, maka hendaknya diusahakan pimpinan datang tepat pada waktunya. Dengan demikian maka dapat diharapkan para karyawan akan lebih disiplin, bukan hanya sekedar takut akan hukuman, akan tetapi lebih lagi karena segan atau malu pada pemimpinnya.

d. Ketegasan.

Seperti telah jelaskan bahwadengan peningkatan kesejahteraan dan ancaman, hukuman yang bersifat mendidik, kita dapat mengharapkan kedisiplinan karyawan meningkat. Namun demikian hal ini belum mencukupi, sebab suatu ancaman hukuman yang tidak dilaksanakan dengan tegas dan konsekuensinya justru akan lebih buruk akibatnya daripada tanpa sesuai ancaman. Dengan membiarkan pelanggaran tanpa tindakan tegas sesuai ancaman. Maka karyawan tersebut akan menganggap ancaman yang di berikan tersebut hanyalah omong kosong belaka. Artinya mereka berani melanggar lagi, karena tidak ada tindakan tegas.

e. Tujuan dan kemampuan karyawan.

Kedisiplinan pada hakekatnya juga merupakan pembatas kebebasan karyawan. Oleh karena itu dalam usaha menegakkan suatu kedisiplinan tidak asal melaksanakan. Dengan kata lain kedisiplinan bukan hanya sekedar kedisiplinan saja, tetapi kedisiplinan juga harus dapat menunjang tujuan perusahaan. Selain harus menunjang tujuan perusahaan, maka kedisiplinan yang harus ditegakkan tersebut haruslah sesuai dengan kemampuan dari para karyawan. Dengan kata lain jangan menyuruh karyawan mengerjakan sesuatu yang sulit dilakukan. Sebab bila demikian maka aturan yang kita keluarkan apalagi disertai dengan ancaman hanya akan tinggal di atas kertas. Dan ini akan mengurangi kewibawaan dari pimpinan itu sendiri. Dengan demikian perusahaan harus meneliti terlebih dahulu peraturan itu sesuai dengan kemampuan karyawan atau tidak.

2.1.2.3. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara (2017, hlm. 129) berpendapat bahwa ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu:

- a. Disiplin preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri;
- b. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi 17 peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar

disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.(Mangkunegara, 2017)

Selain dua jenis disiplin di atas, menurut Hartatik (2018, hlm. 190) terdapat banyak jenis disiplin yang di antaranya adalah sebagai berikut.

a. Disiplin Diri

Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain.

b. Disiplin Kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap karyawan menanamkan disiplin kelompok.

c. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, di mana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

d. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini

dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.

e. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di skorsing atau bahkan juga akan diberhentikan. (Hartatik, 2018)

2.1.2.4. Unsur-unsur Disiplin Kerja

Sebelum seseorang memiliki sikap disiplin maka akan didahului oleh serangkaian sikap yang akan mendorong terbentuknya sikap disiplin. Sikap-sikap inilah yang kemudian disebut sebagai unsur-unsur disiplin. Unsur-unsur disiplin meliputi tiga hal, antara lain:

- a. Pemahaman yang baik mengenai sistem peraturan, perilaku, norma, kriteria dan standar sehingga menumbuhkan pengertian yang mendalam.
- b. Sikap mental (mental attitude). Sikap mental merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil dan pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran, dan pengendalian watak.
- c. Sikap kelakuan yang wajar yang menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara hormat dan tertib.

2.1.2.5. Manfaat Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja sangat penting dalam lingkungan kerja karena berkontribusi pada efisiensi, produktivitas, dan kualitas hasil kerja. Dalam artikel ini, kami akan membahas tujuh manfaat positif kedisiplinan kerja bagi karyawan dan perusahaan.

a. Meningkatkan Efisiensi Kerja

Salah satu manfaat utama dari kedisiplinan kerja adalah meningkatkan efisiensi kerja. Karyawan yang disiplin akan bekerja dengan teratur, mengikuti jadwal yang telah ditentukan, dan mengelola waktu dengan baik. Mereka tidak akan menunda-nunda pekerjaan atau melakukan tugas-tugas yang tidak relevan, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efisien.

b. Menjaga Kualitas Kerja

Kedisiplinan kerja juga berdampak positif pada kualitas hasil kerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Mereka akan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan dan melakukan tugas dengan akurat dan teliti. Hal ini akan berkontribusi pada terciptanya produk atau layanan yang berkualitas tinggi.

c. Meningkatkan Produktivitas

Kedisiplinan kerja berpengaruh langsung pada tingkat produktivitas karyawan. Karyawan yang disiplin akan bekerja dengan lebih efisien, tidak terganggu oleh hal-hal yang tidak relevan dengan pekerjaan, dan dapat mengelola waktu dengan bijaksana. Dengan begitu, mereka dapat menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang lebih singkat, meningkatkan produktivitas individu maupun tim kerja secara keseluruhan.

d. Mengurangi Tingkat Absensi dan Keterlambatan

Kedisiplinan kerja juga berperan dalam mengurangi tingkat absensi dan keterlambatan karyawan. Karyawan yang disiplin akan menghargai waktu

dan menjaga ketepatan waktu dalam datang ke kantor atau menghadiri rapat. Hal ini membantu meningkatkan disiplin di tempat kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional.

e. Meningkatkan Kredibilitas & Reputasi Karyawan

Karyawan yang memiliki kedisiplinan kerja yang baik cenderung lebih dipercaya dan dihormati oleh atasan, rekan kerja, dan klien. Mereka dianggap sebagai individu yang dapat diandalkan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan baik. Meningkatnya kredibilitas dan reputasi karyawan akan membuka peluang-peluang karier yang lebih baik dan meningkatkan kepercayaan diri dalam bekerja.

f. Lingkungan Kerja Jadi Harmonis

Jika lingkungan kerja sudah didesain menjadi disiplin, maka akan muncul keharmonisan di dalamnya. Karyawan yang disiplin akan saling menghormati waktu dan tanggung jawab masing-masing. Mereka akan bekerja sama secara efisien dan teratur, menghindari konflik tim yang tidak perlu akibat dari ketidakdisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas kerja.

g. Meningkatkan Potensi Karier

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat dihargai oleh perusahaan dalam proses seleksi dan promosi karyawan. Karyawan yang memiliki reputasi baik dalam hal disiplin kerja memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan. Hal ini karena perusahaan ingin mempekerjakan dan mempromosikan karyawan yang dapat diandalkan

dan memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas-tugas dengan baik (Putra, 2023).

2.1.2.6. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi. Menurut (Hasibuan, n.d.) indikator disiplin yaitu :

a. Tujuan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Dimensi tujuan kemampuan diukur menggunakan dua indikator yaitu :

- 1) Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja
- 2) Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja

b. Tingkat Kewaspadaan

Karyawan Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- 1) Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja
- 2) Menjaga dan merawat peralatan kerja

c. Ketaatan pada Standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

- 1) Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja
- 2) Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya
- 3) Bekerja sesuai jam kerja

d. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- 1) Pemahaman pegawai atas peraturan kerja
- 2) Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja

e. Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu : Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja.

2.1.2.7. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah suatu tingkah laku. Ini berarti kalau kita berbicara tentang produktivitas tidak lain dari pada berbicara tentang tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Menurut Lewin (dalam Anoraga, 2020) tingkah laku itu merupakan fungsi dari kepribadian dan lingkungan individu yang

bersangkutan. Hal ini berarti bahwa produktivitas seseorangpun merupakan fungsi dari kepribadian dan lingkungannya. Kepribadian individu untuk menghasilkan barang dan jasa di bidang organisasi dibutuhkan kedisiplinan untuk mencapai suatu kesepakatan atau tujuan dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efisien dan tetap terjaga kualitasnya sesuai dengan pendapat Doktri pada piagam Oslo (dalam Anoraga, 2000) produktivitas yaitu:

- a. Produktivitas yaitu menyediakan barang dan jasa untuk kebutuhan banyak organisasi dengan menggunakan sedikit sumber-sumber daya.
- b. Produktivitas adalah suatu pendekatan intendispliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan.

Menurut Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa

dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Siagian (2022), disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilih tuntutan berbagai ketentuan tersebut. (ANANDA MUHAMAD TRI UTAMA, 2022)

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti mengetahui bahwa secara teori disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan erat. Jika disiplin kerja karyawan baik maka akan membuat produktivitas kerja karyawan meningkatkan.

2.1.3. Produktivitas kerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. (Hasibuan, n.d.)

Dari pemahaman di atas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas 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 daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. (Hadi et al., 2018)

Menurut (Sunyoto, 2015), produktivitas merupakan suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang sangat maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, sebab semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. (Hartatik, 2018)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Tentunya setiap organisasi menginginkan agar para anggota atau stafnya memiliki produktivitas yang tinggi. Menurut Sutrisno (2019, hlm. 103) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di antaranya adalah sebagai berikut.

a. Tingkat pendidikan

Biasanya dengan tingkat pendidikan yang tinggi orang atau pekerja akan mudah dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga dalam menyelesaikan tugasnya akan mudah untuk meningkatkan produktivitas.

b. Kemampuan bekerja

Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dia tidak mengalami kesulitan maka akan lebih cepat dan tepat untuk menyelesaikan tugasnya dengan kata lain meningkatkan produktivitas kerja.

c. Skill atau keterampilan

Karyawan atau pekerja yang mempunyai skill atau keterampilan yang bagus maka akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.

d. Sarana dan prasarana pendukung produksi

Apabila sarana dan prasarana tersedia dengan baik dan mudah untuk dicari/minta maka karyawan akan merasa mudah menjalankan tugasnya, dan akan bisa memacu untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

e. Lingkungan kerja yang nyaman

Apabila hubungan industrial antara atasan dengan bawahan, antara atasan dengan atasan, dan antara karyawan dengan karyawan menunjukkan adanya hubungan industrial yang baik dan selalu berkomunikasi yang baik, dan didukung dari lingkungan kerja yang bersifat fisik antara lain penerangan ruangan, pendingin, serta kebersihan dan sebagainya, semua ini akan mendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

f. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas dengan disiplin dari segala bidang, disiplin waktu kerja, disiplin pemakaian bahan baku akan bisa meningkatkan produktivitas.

g. Kompensasi, gaji dan upah

Kompensasi, gaji dan upah adalah juga sebagai pendorong untuk meningkatkan produktivitas, walaupun kompensasi bukan satu-satunya untuk memotivasi kerja karyawan tetapi dengan pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kesejahteraan pekerja atau karyawan. Oleh karena itu kompensasi bisa mendorong pekerja untuk meningkatkan produktivitas. Tetapi sebaliknya apabila perusahaan atau organisasi tidak pernah memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan bukan produksinya yang naik justru akan turun. (Sutrisno, 2019)

2.1.3.3. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2019, hlm. 104) untuk mengukur produktivitas kerja baik dalam rangka evaluasi perusahaan maupun penelitian, diperlukan beberapa indikator atau gejala konkret yang dapat diamati yang di antaranya adalah sebagai berikut.

a. Kemampuan

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

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

c. Semangat kerja

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

d. Pengembangan diri

Senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi.

e. Mutu

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

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan. (Sutrisno, 2019)

2.1.3.4. Aspek Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut (Kristanti et al., 2023), aspek-aspek produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

a. Perbaikan terus-menerus.

Salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu

pekerjaan seluruh dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.

b. Tugas pekerjaan yang menantang.

Dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerjaan yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan.

c. Kondisi fisik tempat bekerja.

Telah umum dikatakan baik oleh pakar maupun praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Selain itu menurut Kusuma dan Nugraha (2016), aspek-aspek

produktivitas kerja yaitu:

a. Motivasi kerja.

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

b. Efisiensi dan efektivitas kerja.

Efisiensi dan efektivitas kerja adalah modal menunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.

c. Kemampuan kerja.

Kemampuan kerja seseorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan karyawan tinggi maka akan menghasilkan produk yang tinggi, sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produk yang rendah.

d. Pengalaman dan pengetahuan.

Pengalaman dan pengetahuan seseorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan akan tetapi akan lebih tinggi apabila seseorang karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi.(Adolph, 2016)

2.1.3.5. Manfaat Produktivitas Kerja

Enny, (2019) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang bermotivasi membuat tugas-tugas terselesaikan dengan tepat waktu. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman ditempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang nyaman sendiri bisa tercipta dengan adanya komunikasi yang lebih baik antara atasan dan bawahan maupun antar bawahan sendiri. Kantor juga bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar pegawai lainnya. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang nyaman akan lebih mudah tercipta.

Manfaat produktivitas kerja menurut Hasibuan, (2015) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- g. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal.
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.(Hasibuan, n.d.)

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti / Tahun	Judul	Hasil
1	Reski / 2015	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu.	1. Variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu. 2. Variable lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan (bermakna) terhadap produktivitas kerja

			<p>karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu.</p> <p>3. Variable disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan (bermakna) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Rigunas Agri Utama</p>
2.	Suprpto / 2016	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwang</p>	<p>1. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng Banyuwangi.</p> <p>2. Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi.</p> <p>3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi.</p>

3.	Andriansyah, Mahfudiyant / 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri.	1. Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerjaa secara simultan berdampak signifikan terhadap peoduktivitas karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. 3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri.
4.	Fathussyaadah & Ardiansyah / 2020	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi susu UHT PT. INDOLAK	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi susu UHT PT. INDOLAK didapat hasil yang tidak signifikan.
5.	Kosasih, Kahpi, Affandi, Suna / 2021	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Graha Curah Niaga Di Tangerang	1. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara silmultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Pada PT. Graha Curah Niaga Di Tangerang. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Pada

			<p>PT. Graha Curah Niaga Di Tangerang.</p> <p>3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Pada PT. Graha Curah Niaga Di Tange</p>
6	<p>Rafi Muhammad Farhan, Kis Indriyaningrum / 2023</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dikael Semarang</p>	<p>1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Dekael Semarang. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan yang ada di perusahaan maka semakin meningkat juga kinerja karyawan PT. Dekael Semarang.</p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Dekael Semarang. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan untuk bekerja maka semakin meningkat juga kinerja karyawan PT. Dekael Semarang.</p> <p>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Dekael Semarang. Hal ini menunjukkan</p>

			bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja. Karyawan PT. Deakael Semarang.
.7.	Bayu Setiawan, Nurdin / 2021	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT PERTAMINA RETAIL	1. Lingkungan kerja mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail. 2. Disiplin kerja dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail. 3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail.
8.	Dilla Rahmadia Annur, Ali Zaenal Abidin / 2024	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. MAKMUR CIPTA PANGAN DI RANGKAS BITUNG	1. Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Makmur Cipta Pangan Di Rangkas Bitung

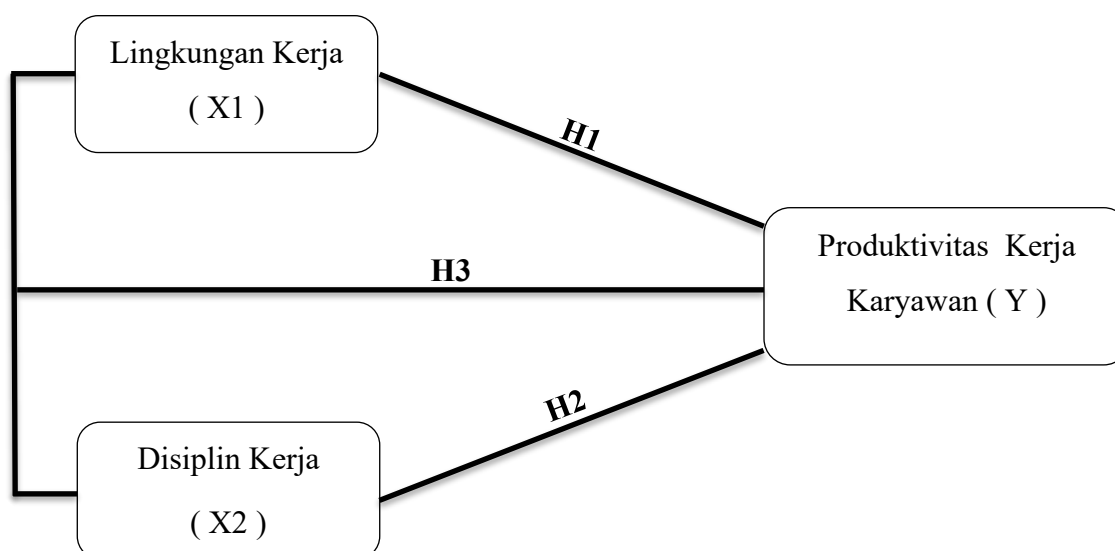
			<p>2. Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Makmur Cipta Pangan Di Rangkas Bitung</p> <p>3. Berdasarkan Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Makmur Cipta Pangan Di Rangkas Bitung</p>
9.	Alya Azzura Irfan / 2023	<p>PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING</p>	<p>1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga semakin tingginya disiplin kerja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga semakin tingginya lingkungan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.</p> <p>3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap, sehingga semakin</p>

			<p>tingginya disiplin kerja maka motivasi akan meningkat.</p> <p>4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi, sehingga semakin tingginya lingkungan kerja maka motivasi akan meningkat.</p> <p>5. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga semakin tingginya motivasi maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.</p> <p>6. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi, sehingga motivasi dapat berperan dalam memediasi hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.</p> <p>7. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi, sehingga motivasi dapat berperan dalam memediasi hubungan</p>
--	--	--	---

			lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
--	--	--	---

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah di definisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik penelitian yang akan dibahas. Kerangka ini dihadapkan dari konsep ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang di dapatkan di bab landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang di teliti.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Dalam Kerangka Berfikir uji t dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi Variabel Independen (Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja). Sedangkan uji f digunakan

untuk mengetahui pengaruh semua variable independent (Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) secara simultan terhadap variable dependen (Produktivitas Kerja).

2.4. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian. Pertanyaan penelitian berasal dugaan-dugaan penyebab masalah yang bersumber dari hasil penelitian serta pengalaman atau pengamatan peneliti. Dugaan-dugaan ini kemudian dikonfirmasi dengan landasan teori menghasilkan pertanyaan penelitian. Kemudian dari pertanyaan penelitian dihasilkan kerangka konsep yang berisi variabel terpilih yang akan diteliti. Variabel-variabel tersebut didefinisikan dalam sebuah tabel Definisi Operasional sebagai dasar uji hipotesa. (Heryana & Unggul, 2020).

Adapun dalam penelitian ini menggunakan hipotesis dua arah. Berikut adalah hipotesis yang diajukan.

a. Hipotesis 1 (H_1)

H_1 : Pengaruh Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja secara parsial.

b. Hipotesis 2 (H_2)

H_2 : Pengaruh Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja secara parsial.

c. Hipotesis 3 (H_3)

H_3 : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.