

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Sejumlah penelitian berkaitan dengan produktivitas kerja telah banyak dilakukan, khususnya di Indonesia. Berbagai indikator diteliti dengan tujuan agar diketahui faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Sehingga dapat memberikan manfaat sebagai bahan referensi bagi penelitian sehubungan produktivitas kerja di masa mendatang. Berikut merupakan penelitian dahulu berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti :

Penelitian oleh Saleh & Utomo (2018) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang” menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menurut penelitian Prasetyo dkk (2021) dengan judul penelitian “*Discipline and Work Environment Affect Employee Productivity: Evidence From Indonesia*”, hasil menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Nur Sandhi dkk. (2023) berjudul “Pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja” memberikan hasil bahwa semua indikator yang diteliti mempengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan.

Mufidah dan Izzatullaili (2023) dalam penelitiannya berjudul ”Pengaruh

Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja di SDN 05 Marunda” menyatakan lingkungan kerja fisik tidak dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan SDN 05 Marunda sedangkan lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan produktivitas kerja di SDN 05 Marunda.

Hasil penelitian Agustianis (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja PT Sinar Anugerah Gemilang, Gresik, Jawa timur”, Pengalaman kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak positif yang substansial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sinar Anugerah Gemilang, menurut temuan penelitiannya.

Selanjutnya penelitian Krissanto dkk (2022) berjudul ”Peran Mediasi Kepuasan Kerja atas Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan)” memberikan hasil pengalaman kerja tidak mampu berperan kuat dalam mengoptimalkan produktivitas kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan sedangkan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja mampu berperan kuat dalam mengoptimalkan produktivitas pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

No.	Penelitian Terdahulu	
	Peneliti	Abdul Rachman Saleh & Hardi Utomo (2018)
	Judul	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang
	Variabel Bebas	1. Disiplin Kerja (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Etos Kerja (X3) 4. Lingkungan Kerja (X4)

	Variabel Terikat	Produktivitas Kerja (Y)
	Teknik Analisis	Analisis Regresi Linear Berganda
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Inko Java, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya hasil koefisien regresi sebesar 0,151 dan nilai t hitung sebesar <math>1,767 &lt; \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } 1,99</math> pada taraf signifikansi 5%.</li> <li>2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Inko Java, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya hasil koefisien regresi sebesar 0,325 dan nilai t hitung sebesar <math>5,047 &gt; \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } 1,99</math> pada taraf signifikansi 5%.</li> <li>3. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Etos Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Inko Java, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya hasil koefisien regresi sebesar 0,112 dan nilai t hitung sebesar <math>1,375 &lt; \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } 1,99</math> pada taraf signifikansi 5%.</li> <li>4. Tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja (X4) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Inko Java, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya hasil koefisien regresi bernilai negatif sebesar <math>(-0,020)</math> dan nilai -t hitung sebesar <math>(-0,267) &lt; \text{nilai } -t \text{ tabel sebesar } (-1,99)</math> pada taraf signifikansi 5%.</li> <li>5. Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) secara bersama sama atau simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Inko Java, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya nilai F hitung sebesar <math>9,256 &gt; \text{nilai } F \text{ tabel sebesar } 2,52</math>.</li> <li>6. Dari hasil pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh hasil bahwa variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Etos Kerja (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) dalam menjelaskan variabel Dependen yaitu Produktivitas Kerja karyawan (Y) adalah sebesar 33,7% dan sisanya 66,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, dan dari faktor operasional seperti kualitas bahan baku, proses produksi dan lainnya</li> </ol>
	Peneliti	Indra Prasetyo dkk (2021)
	Judul	<i>Discipline and Work Environment Affect Employee Productivity: Evidence from Indonesia</i>
	Variabel Bebas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin Kerja (X1)</li> <li>2. Lingkungan Kerja (X2)</li> </ol>
	Variabel Terikat	Produktivitas Kerja (Y)
	Teknik Analisis	Analisis Regresi Linear Berganda
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dari hasil perhitungan dengan program statistik diperoleh nilai t-hitung sebesar 10,434, sedangkan diketahui bahwa titik kritis penerimaan pada tabel t adalah 2,000. Dengan demikian <math>t\text{-hitung} &gt; t\text{-tabel}</math>, sehingga jelas <math>H_0</math> ditolak, dan <math>H_a</math> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di perusahaan milik publik.</li> <li>2. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 64,805. Sedangkan nilai F table pada tingkat <math>(= 0,05)</math> adalah 3,13. Jadi <math>F \text{ hitung} &gt; F \text{ tabel}</math>, jadi jelas <math>H_0</math> ditolak, dan <math>H_a</math> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di badan usaha milik negara</li> </ol>
	Peneliti	Nur Sandhi <i>et al</i> (2023)
	Judul	Pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
	Variabel Bebas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterampilan Kerja (X1)</li> <li>2. Lingkungan Kerja Fisik (X2)</li> <li>3. Disiplin Kerja (X3)</li> </ol>
	Variabel Terikat	Produktivitas Kerja (Y)
	Teknik Analisis	Analisis Regresi Linear Berganda
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nilai t hitung <math>3,504 &gt; t \text{ tabel } 1,991</math> dan nilai signifikansinya <math>&lt; 0,05</math>, yaitu taraf signifikansi diperoleh sebesar <math>0,001 &lt; 0,05</math> artinya <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_1</math> diterima yang menunjukkan bahwa keterampilan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja</li> </ol>

		<p>karyawan (Y) dan berdasarkan hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan bahwa besar kontribusi pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterangkan oleh hasil perhitungan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yaitu sebesar 14,5% sedangkan sisanya sebesar 85,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.</p> <p>2. Nilai thitung 4,267 &gt; ttabel 1,991 dan nilai signifikansinya &lt; 0,05, yaitu taraf signifikansi diperoleh sebesar 0,000 &lt; 0,05 artinya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dan berdasarkan hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan bahwa besar kontribusi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterangkan oleh hasil perhitungan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yaitu sebesar 33,5%. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p> <p>3. Nilai t hitung 2,057 &gt; t tabel 1,991 dan nilai signifikansinya &lt; 0,05, yaitu taraf signifikansi diperoleh sebesar 0,043 &lt; 0,05 artinya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima yang menunjukkan bahwa disiplin kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dan berdasarkan hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan bahwa besar kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterangkan oleh hasil perhitungan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yaitu sebesar 22,8%.</p> <p>4. uji simultan (uji F) yang memperoleh nilai Fhitung &gt; Ftabel sebesar 21,627 &gt; 2,72 dan nilai signifikansi &lt; 0,05, yaitu taraf signifikansi diperoleh sebesar 0,000 &lt; 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya keterampilan kerja (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Dan berdasarkan hasil koefisien determinansi (R<sup>2</sup>) menunjukkan bahwa besar kontribusi pengaruh keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat diterangkan oleh hasil perhitungan koefisien determinansi (R<sup>2</sup>) yaitu sebesar 46,1%</p>
	Peneliti	Ida Umarul Mufidah & Izhatullaili (2023)
	Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja di SDN 05 Marunda
	Variabel Bebas	1. Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> ) 2. Lingkungan Kerja non Fisik (X <sub>2</sub> )
	Variabel Terikat	Produktivitas Kerja (Y)
	Teknik Analisis	Analisis Regresi Linear Berganda
	Hasil Penelitian	<p>1. Nilai Signifikansi (Sig) variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 0,222. Karena nilai Sig. 0,222 &gt; probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan positif Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Perbandingan Nilai t hitung dengan t tabel (Uji t Pertama) dari output SPSS di atas diketahui nilai t hitung sebesar -1,25, nilai t hitung -1,251 &lt; t tabel 2,052, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan positif Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) terhadap Produktivitas Kerja (Y).</p> <p>2. Nilai Signifikansi (Sig) variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 &lt; probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> atau hipotesis kedua terima. Artinya ada pengaruh signifikan positif Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas kerja (Y). Perbandingan Nilai t hitung dengan t tabel (Uji t Kedua) dari output SPSS di atas diketahui nilai t hitung variabel minat adalah sebesar 4,413. Karena nilai t hitung 4,413 &gt; t tabel 2,052, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> atau hipotesis kedua terima. Artinya ada pengaruh signifikan positif Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas kerja (Y).</p> <p>3. Nilai Signifikansi (Sig.) dari Output Anova dari tabel output SPSS diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 &lt; 0,05, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima atau dengan kata lain</p>

		Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja(Y). Sedangkan berdasarkan Perbandingan Nilai F Hitung dengan F Tabel dari tabel output SPSS diketahui nilai F hitung adalah sebesar 23,160, karena nilai F hitung $23,160 > F$ tabel 3,32, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja(Y).
	Peneliti	Vindy Widia Agustianis (2020)
	Judul	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja PT Sinar Anugerah Gemilang, Gresik, Jawa Timur
	Variabel Bebas	1. Motivasi Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Pengalaman Kerja (X3)
	Variabel Terikat	Produktivitas Kerja (Y)
	Teknik Analisis	Analisis Regresi Linear Berganda
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>Variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar <math>1,107 &lt; t</math> tabel sebesar 1,9821 dengan taraf signifikan 0,05, maka terbukti bahwa secara parsial Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).</li> <li>Variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar <math>3,688 &gt; t</math> tabel sebesar 1,9821 dengan taraf signifikan 0,05, maka terbukti bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).</li> <li>Variabel Harga memperoleh nilai t hitung sebesar <math>5,885 &gt; t</math> tabel sebesar 1,9821 dengan taraf signifikan 0,05, maka terbukti bahwa secara parsial Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).</li> </ol>
	Peneliti	Erwin Krissanto dkk (2022)
	Judul	Peran Mediasi Kepuasan Kerja Atas Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan)
	Variabel Bebas	1. Pengalaman Kerja (X1) 2. Motivasi Berprestasi (X2)
	Variabel Intervening	Kepuasan Kerja (Z)
	Variabel Terikat	Produktivitas Kerja (Y)
	Teknik Analisis	Analisis Koefisien Jalur
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Artinya, pengalaman kerja mampu berperan kuat dalam mengoptimalkan kepuasan kerja pegawai.</li> <li>Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan adanya pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Artinya, motivasi berprestasi mampu berperan kuat dalam mengoptimalkan kepuasan kerja pegawai.</li> <li>Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan pengalaman kerja tidak mampu secara kuat mengoptimalkan produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi t yang diperoleh lebih besar daripada 0,05, serta nilai t hitung lebih kecil daripada 1,960. Artinya, pengalaman kerja tidak mampu berperan kuat dalam mengoptimalkan produktivitas kerja pegawai.</li> <li>Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan adanya pengaruh motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Artinya, motivasi berprestasi mampu berperan kuat dalam mengoptimalkan produktivitas kerja pegawai.</li> <li>Hasil pengujian hipotesis 5 menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Artinya, kepuasan kerja mampu berperan kuat dalam</li> </ol>

		<p>mengoptimalkan produktivitas pegawai.</p> <p>6. Hasil pengujian hipotesis 6 menunjukkan adanya kemampuan mediasi kepuasan kerja atas pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Artinya, kepuasan kerja mampu berperan secara kuat sebagai mediasi atas pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.</p> <p>7. Hasil pengujian hipotesis 7 menunjukkan adanya kemampuan mediasi kepuasan kerja atas pengaruh motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Artinya, kepuasan kerja mampu berperan secara kuat sebagai mediasi atas pengaruh motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja pegawai.</p>
--	--	--

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari peran dan hubungan individu dalam sebuah organisasi. Menurut Dessler (2015:3) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu prosedur untuk mendapatkan, memperhitungkan dan memberi kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk menangani hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, serta hal-hal yang berhubungan dengan kesamarataan dalam sebuah organisasi.

Simamora (2015) mendefinisikan Pengelolaan sumber daya manusia sebagai fungsi efisiensi, tingkat, perhitungan dan timbal balik pelayanan dalam suatu organisasi atau kelompok kerja. Mangkunegara (2015) kemudian menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengendalian perolehan, pengembangan, pemberian pelayanan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pengalokasian tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa menurut

peneliti, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu disiplin ilmu yang mencakup berbagai prosedur dan tindakan yang berkaitan dengan individu dalam suatu organisasi.

### **2.2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia**

Terdapat dua fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:21) yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan
  - b. Pengorganisasian
  - c. Pengarahan
  - d. Pengendalian
2. Fungsi Operasional
  - a. Pengintegrasian
  - b. Pemeliharaan
  - c. Pengembangan
  - d. Kedisiplinan
  - e. Pemberhentian
  - f. Pengadaan
  - g. Kompensasi

### **2.2.1.3 Peranan Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016:14) Sumber daya manusia pasti memiliki peranan manajemen yang krusial pada suatu organisasi, peranan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *job evaluation*, manajemen berperan secara efektif untuk menetapkan kuantitas, kualitas dan penugasan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Berdasarkan pada asas *the right man in the right place and the right man in the right job*, manajemen berperan untuk menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas.
3. Memastikan program kesejahteraan karyawan dengan memberikan program pengembangan karyawan, promosi jabatan, dan pemberhentian karyawan.
4. Sumber daya manusia memiliki peran untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan di masa yang akan datang dengan melakukan penawaran dan permintaan sumber daya manusia.
5. Memperhitungkan perkembangan perusahaan dengan keadaan perekonomian kedepannya.
6. Mengawasi undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis secara cermat.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

## **2.2.2 Produktivitas Kerja**

### **2.2.2.1 Definisi Produktivitas Kerja**

Ambiya (2021) menyatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya guna mendapatkan hasil yang memuaskan, baik secara kualitas serta kuantitas. Pendapat lain Sutrisno (2017) mengatakan



produktivitas adalah sikap mental. Suatu sikap mental yang selalu berupaya memperbaiki sesuatu yang telah ada. Percayalah bahwa pekerjaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Dalam kesimpulannya, produktivitas dapat dipahami sebagai suatu kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan mencapai hasil yang memuaskan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Konsep produktivitas juga melibatkan aspek sikap mental, di mana karyawan didorong untuk selalu mengupayakan perbaikan mereka. Dengan demikian, produktivitas tidak hanya terbatas pada hasil kerja yang konkret, tetapi juga mencakup semangat untuk terus berinovasi dan meningkatkan diri.

#### **2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Putri (2022) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu. faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal
  - a. Komitmen terhadap visi dan misi kelembagaan.
  - b. Struktur dan desain karyawan.
  - c. Motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja menunjang tercapainya tujuan.
  - d. Dukungan sumber daya yang dapat digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
  - e. Kebijakan perusahaan yang dapat mendorong kreativitas dan inovasi.
  - f. Pelayanan menyenangkan yang dapat diberikan oleh manajer dan mitra.
  - g. Praktik manajemen yang diterapkan oleh manajer.
  - h. lingkungan kerja fisik dan non fisik.

i. Kesesuaian tugas yang dilaksanakan dengan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, minat yang berkembang, kompetensi dan keterampilan yang dikelola.

2. Faktor eksternal

- a. Perundang-undangan, kebijakan pemerintah dan situasi politik.
- b. Mengembangkan kemitraan.
- c. Budaya dan mentalitas lingkungan sekitar organisasi.
- d. Dukungan menyeluruh dari masyarakat dan pemangku kepentingan.
- e. Tingkat persaingan.
- f. Pengaruh globalisasi.

**2.2.2.3 Manfaat Produktivitas Kerja**

Wicaksono (2023) menjelaskan bahwa manfaat produktivitas kerja terhadap karyawan diantaranya :

1. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.
2. Meningkatkan kualitas hasil kerja.
3. Meningkatkan daya saing.
4. Meningkatkan keuntungan.
5. Meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan.
6. Meningkatkan pertumbuhan organisasi.
7. Mempercepat pencapaian tujuan dan target yang ditetapkan.

**2.2.2.4 Indikator Produktivitas Kerja**

Simamora (2017) menjelaskan bahwasanya dalam pengukuran produktivitas kerja karyawan diperlukan indikator-indikator di antara lain adalah :

1. Kualitas pekerjaan

Konteks kualitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang secara teknis dievaluasi berdasarkan standar yang ditetapkan perusahaan.

## 2. Beban kerja

Volume kerja merupakan besarnya prestasi kerja seorang pegawai dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

## 3. Ketepatan

Ketepatan waktu menyangkut sejauh mana suatu tugas dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan, memusatkan perhatian pada hasil yang dicapai, dan mengoptimalkan penggunaan waktu untuk kegiatan lain.

### **2.2.3 Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, maka hal tersebut berdampak pada produktivitas kerja. Tingginya tingkat disiplin adalah sebuah unsur yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam mendukung keberhasilan pekerjaannya selain pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memadai di bidangnya. Disiplin merupakan cerminan tanggung jawab individu terhadap tugas-tugasnya.

Supomo dan Nurhayati (2018), Disiplin kerja dipahami sebagai sikap atau perilaku seorang pegawai dalam suatu organisasi untuk menaati, mengevaluasi dan menghormati berbagai aturan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai et al. (2014) disiplin kerja merupakan sarana yang dimanfaatkan oleh para manajer untuk berinteraksi dengan karyawan, dengan

tujuan agar mereka mau mengubah perilaku mereka. Selain itu, disiplin kerja juga digunakan sebagai langkah meningkatkan kesadaran dan kepatuhan masyarakat terhadap aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk mengikuti peraturan dan norma sosial perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja bukan hanya tentang aturan, tetapi juga tentang perubahan perilaku dan kesadaran individu dalam mematuhi norma yang berlaku.

### **2.2.3.1 Fungsi Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2016) fungsi disiplin adalah:

1. Mengatur kehidupan dalam satu organisasi.
2. Mengembangkan dan melatih kepribadian yang baik.
3. Harus mengikuti aturan organisasi.
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

### **2.2.3.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Adapun macam-macam bentuk disiplin pada organisasi menurut Afandi (2016) adalah:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu bentuk tindakan pencegahan yang bertujuan untuk menghindari pelanggaran aturan dalam sebuah organisasi. Disiplin Preventif berfokus pada upaya mendorong karyawan agar memiliki disiplin diri, mematuhi, dan mengikuti standar serta peraturan yang telah ditetapkan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang ditujukan untuk menangani pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku, dengan fokus pada perbaikan untuk masa depan serta memastikan ketaatan terhadap peraturan dan norma-norma perusahaan yang telah ditetapkan.

### 3. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Dilaksanakannya disiplin progresif ini memungkinkan manajemen untuk memberikan hukuman yang lebih serius atau bahkan melakukan pemutusan hubungan kerja.

#### **2.2.3.3 Faktor-faktor Disiplin Kerja**

Sedangkan menurut Afandi (2016), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai organisasi adalah: Faktor manajemen,

1. Faktor sistem penghargaan.
2. Faktor kemampuan.
3. Faktor gaji.
4. Faktor keadilan.
5. Faktor pengendalian bersifat inheren.
6. Faktor penalti penalti.
7. Faktor yang kuat.
8. Faktor yang berhubungan dengan hubungan interpersonal.

#### **2.2.3.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2016), pengukuran dan indikator disiplin kerja dapat diterapkan oleh seluruh anggota organisasi, indikator tersebut adalah:

1. Tindakan tepat waktu dengan indikator:

- a. Mulai bekerja tepat waktu.
  - b. Penggunaan waktu yang efektif.
  - c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja.
2. Dimensi kerja dengan indikator:
- a. Mematuhi semua kebijakan organisasi atau perusahaan.
  - b. Target pekerjaan
  - c. Menyiapkan laporan kerja harian.

#### **2.2.4 Lingkungan Kerja Fisik**

##### **2.2.4.1 Definisi Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat berinteraksi dengan pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah setiap keadaan berbentuk fisik secara keseluruhan dari setiap fasilitas milik organisasi yang dapat berinteraksi baik secara langsung maupun tidak dengan karyawan.

##### **2.2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Siagian (2014) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator :

###### **1. Bangunan Tempat kerja**

Bangunan tempat kerja tidak hanya dirancang untuk estetika visual, tetapi juga dibangun dengan mempertimbangkan aspek keselamatan kerja, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan nyaman dan merasa aman.

###### **2. Peralatan Kerja**

Peralatan kerja yang memadai mendukung karyawan dalam menyelesaikan

tugas yang diembannya didalam perusahaan.

### 3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

## 2.2.5 Pengalaman Kerja

### 2.2.5.1 Definisi Pengalaman Kerja

Kurniawan *et al* (2021), menjelaskan bahwa pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja seseorang dalam memahami pekerjaannya dan dapat menjalankan pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Hasibuan (2014) pengalaman kerja dibutuhkan dalam hal peningkatan prestasi dan promosi jabatan.

Pengalaman kerja berdasarkan pendapat para ahli di atas dalam kesimpulannya adalah tingkat pengetahuan, pemahaman, dan penguasaan keterampilan karyawan dalam tugasnya yang diukur dari keterampilan dan tingkat pengetahuan.

### 2.2.5.2 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja.

Penilaian mengenai seberapa lama seseorang telah bekerja dapat menjadi ukuran kemampuannya dalam memahami tugas dengan baik dan melaksanakan pekerjaan secara kompeten.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki di mana tingkat pengetahuan merujuk pada prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan.

### 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Indikator ini mencerminkan tingkat kepercayaan diri dan kemampuan seseorang dalam menangani aspek-aspek teknis dari pekerjaannya. Kemampuan untuk efisien menggunakan peralatan serta mengatasi tantangan yang mungkin muncul selama proses kerja menjadi bukti konkret dari pengalaman yang telah diperoleh.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y)**

Disiplin kerja merupakan cerminan keberhasilan karyawan dalam mematuhi norma dan peraturan yang ada pada perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat dilihat dari tingkat disiplin karyawannya. Disiplin yang tinggi dari karyawan akan mempengaruhi secara positif terhadap produktivitas di dalam perusahaan. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dkk (2021) hasilnya menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja bersifat positif.

### **2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y)**

Dengan adanya kondisi lingkungan kerja fisik yang baik, karyawan dapat menjalankan pekerjaannya di perusahaan secara optimal, efisien, dan nyaman. Hal ini sejalan dengan penelitian Sandhi dkk. (2023) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.



Dengan demikian hubungan lingkungan kerja fisik dengan produktivitas kerja bersifat positif.

### **2.3.3 Hubungan Pengalaman Kerja (X3) dengan Produktivitas Kerja (Y)**

Manulang (2013) menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu teknik dalam membentuk pengetahuan dan keterampilan mengenai pola suatu pekerjaan karena partisipasinya pada pekerjaan yang ada di perusahaan. Melalui pengalaman kerja, karyawan dapat mengembangkan kemampuan mereka dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Ini memungkinkan mereka meningkatkan produktivitas mereka, dengan harapan dapat memperoleh promosi di masa depan atau mendapatkan posisi yang lebih tinggi di perusahaan yang berbeda berdasarkan akumulasi pengalaman kerja mereka.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustianis (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hubungan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja bersifat positif.

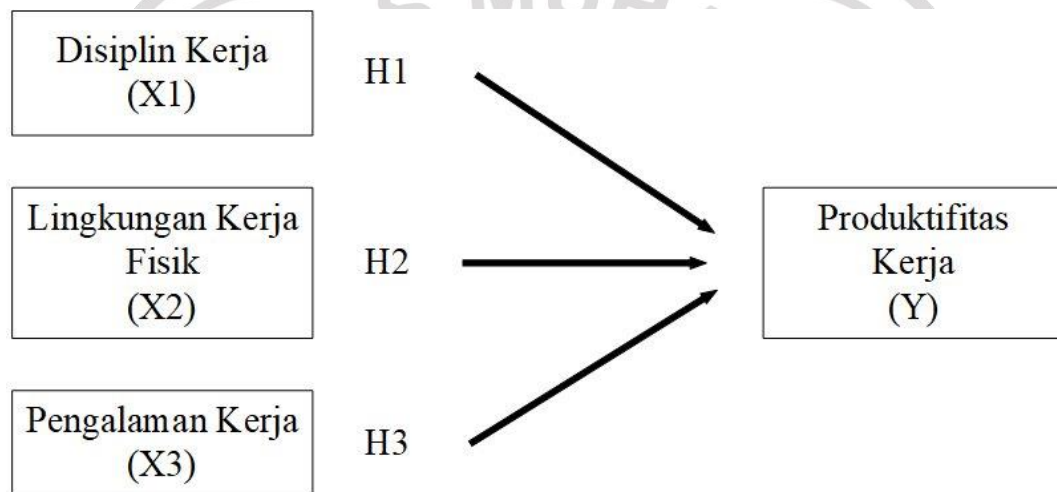
### **2.4 Kerangka Penelitian dan Hipotesis**

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan pustaka yang telah dijabarkan, maka peneliti mengindikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam hal ini dapat dilihat dari disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan pengalaman kerja. Dalam memahami dinamika variabel-variabel tersebut, maka diperlukan suatu kerangka berpikir. Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang sudah diuraikan, maka kerangka pikir yang dituangkan dalam model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Keterangan :

—————▶ : Pengaruh Parsial  
X : Variabel Eksogen  
Y : Variabel Endogen  
H : Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2018) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**

Sumber : Data diolah pribadi, 2023

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PP (Persero) Tbk.

H2 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PP (Persero) Tbk.

H3 : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PP (Persero) Tbk.