

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat sejumlah penelitian yang berkaitan dengan produktivitas kerja telah banyak dilakukan khususnya di Indonesia. Berbagai indikator diteliti bertujuan agar diketahui faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, sehingga bisa 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 Efendi dkk (2020) di PT Hok Tong Plaju Palembang menemukan bahwa bersama-sama, disiplin kerja dan motivasi kerja memberi pengaruh positif pada produktivitas karyawan.

Penelitian Tanjung & Mardhiyah (2023) di Bank Syariah Indonesia mengungkapkan bahwasanya kompensasi memberi pengaruh positif serta signifikan pada produktivitas karyawan, selanjutnya disiplin kerja tak memberi pengaruh serta motivasi kerja memberi pengaruh positif dengan signifikan. Di PT. Alfabet Berkat Citrabuana.

Penelitian lainnya atas Dinantara & Oktaviani (2019) mengungkapkan bahwasanya kompensasi memberi pengaruh positif serta signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Safira dkk (2023) di CV. Putra Tunggal Kabupaten Gresik mengungkapkan bahwasanya kompensasi serta disiplin kerja tak memberi pengaruh signifikan pada produktivitas kerja, selanjutnya motivasi kerja memberi pengaruh signifikan.

Sesuai dengan ungkapan Prawoto & Hasyim (2022) di PT. Manufaktur Cikarang yakni berdasar komprehensif, lingkungan kerja, disiplin kerja, serta motivasi kerja memberi pengaruh signifikan pada produktivitas kerja.

Penelitian lainnya atas Ida Umarul Mufidah & Izhatullaili Izhatullaili (2023) di SDN 05 Marunda mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif pada produktivitas karyawan, adapun lingkungan kerja non-fisik memiliki dampak positif guna peningkatan produktivitas kerja di SDN 05 Marunda.

Tabel 2.1
Perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini

No	Item	Peneliti		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
1.	Peneliti	Noven Efendi, Edduar Hendri, Muhammad Kurniawan (2020)	Muhammad David Istiawan (2024)		
	Judul	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Hok Tong Plaju Palembang	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja PT Anugrah Jaya Drajat		
	Variabel bebas	a. Disiplin Kerja (X1) b. Motivasi (X2)	a. Disiplin Kerja (X1) b. Kompensasi (X2) c. Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja (X1)	Kompensasi (X2) Lingkungan Kerja Fisik (X3)

			Fisik (X3)		
	Variabel Terikat	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja (Y)	
	Teknik Analisis	Analisis regresi linier berganda.	Analisis regresi linier berganda.	Analisis regresi linier berganda.	
2.	Peneliti	Ayu Febriyana Tanjung, Ainun Mardhiyah (2023)	Muhammad David Istiawan (2024)		
	Judul	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja PT Anugrah Jaya Drajat		
	Variabel bebas	a. Kompensasi (X1) b. Disiplin Kerja (X2) c. Motivasi (X3)	a. Disiplin Kerja (X1) b. Kompensasi (X2) c. Lingkungan Kerja Fisik (X3)	Disiplin Kerja (X1)	Kompensasi (X2) Lingkungan Kerja Fisik (X3)
	Variabel Terikat	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja (Y)	
	Teknik Analisis	Analisis regresi linier berganda.	Analisis regresi linier berganda.	Analisis regresi linier berganda.	
3.	Peneliti	Mohamad Duddy Dinantara, Della	Muhammad David Istiawan (2024)		

		Oktaviani (2019)			
	Judul	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja PT Anugrah Jaya Drajat		
	Variabel bebas	a. Kompensasi (X1)	a. Disiplin Kerja (X1) b. Kompensasi (X2) c. Lingkungan Kerja Fisik (X3)	Kompensasi (X2)	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja Fisik (X3)
	Variabel Terikat	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja (Y)	
	Teknik Analisis	Analisis regresi linier berganda.	Analisis regresi linier berganda.	Analisis regresi linier berganda.	
4.	Peneliti	Safira Syafa'atus Sakinah, Nurhidayah, Arini Fitria Mustapita (2023)	Muhammad David Istiawan (2024)		
	Judul	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Putra Tunggal	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja PT		

		Kabupaten Gresik.	Anugrah Jaya Drajat		
	Variabel bebas	a. Kompensa si (X1) b. Disiplin Kerja (X2) c. Motivasi Kerja (X3)	a. Disiplin Kerja (X1) b. Kompensas i (X2) c. Lingkunga n Kerja Fisik (X3)	Kompensa si (X1)	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan kerja (X3)
	Variabel Terikat	Produktivita s Kerja (Y)	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivi tas Kerja (Y)	
	Teknik Analisis	Analisis linear berganda	Analisis regresi linier berganda.	Analisis regresi linier berganda.	
5.	Peneliti	Vindy Widia Agustianis (2020)	Muhammad David Istiawan (2024)		
	Judul	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivita s Tenaga Kerja PT Sinar Anugerah Gemilang, Gresik, Jawa Timur	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja PT Anugrah Jaya Drajat		
	Variabel bebas	a. Motivasi Kerja (X1) b. Lingkung an Kerja (X2) c. Pengalam	a. Disiplin Kerja (X1) b. Kompensas i (X2) c. Lingkunga n Kerja Fisik (X3)	Lingkunga n Kerja Fisik (X3)	Disiplin Kerja (X1) Kompensasi (X2)

		an Kerja (X3)			
	Variabel Terikat	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja (Y)	
	Teknik Analisis	Analisis linear berganda	Analisis regresi linier berganda.	Analisis regresi linier berganda.	
6.	Peneliti	Agung Prawoto, Wachid Hasyim (2022)	Muhammad David Istiawan (2024)		
	Judul	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufaktur ing Cikarang	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja PT Anugrah Jaya Drajat		
	Variabel bebas	a. Motivasi Kerja (X1) b. Disiplin Kerja (X2) c. Lingkungan Kerja (X3)	a. Disiplin Kerja (X1) b. Kompensasi (X2) c. Lingkungan Kerja Fisik (X3)	Lingkungan Kerja Fisik (X3)	Disiplin Kerja (X1) Kompensasi (X2)
	Variabel Terikat	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja (Y)	
	Teknik Analisis	Analisis linear berganda	Analisis regresi linier berganda.	Analisis regresi linier berganda.	
7.	Peneliti	Ida Umarul Mufidah & Izhatullaili (2023)	Muhammad David Istiawan (2024)		

Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja di SDN 05 Marunda	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja PT Anugrah Jaya Drajat		
Variabel bebas	a. Lingkungan Kerja Fisik (X1) b. Lingkungan Kerja non Fisik (X2)	a. Disiplin Kerja (X1) b. Kompensasi (X2) c. Lingkungan Kerja Fisik (X3)	Lingkungan Kerja Fisik (X3)	Disiplin Kerja (X1) Kompensasi (X2)
Variabel Terikat	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja (Y)	
Teknik Analisis	Analisis linear berganda	Analisis regresi linier berganda.	Analisis regresi linier berganda.	

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Produktivitas Kerja

2.2.1.1 Definisi Produktivitas Kerja

Menurut Ambiya (2021) bahwa produktivitas merujuk pada kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Namun, menurut Sutrisno (2017), produktivitas adalah tentang sikap mental, suatu sikap mental yang bertujuan untuk terus meningkatkan kinerja yang telah ada, dengan keyakinan bahwa setiap pekerjaan hari ini harus melampaui pencapaian

sebelumnya, dan setiap hari mendatang harus lebih baik daripada hari sebelumnya.

Dengan demikian, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan mencapai hasil yang memuaskan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas.

Konsep produktivitas juga melibatkan aspek sikap mental, di mana karyawan didorong untuk selalu mengupayakan perbaikan mereka, dengan demikian produktivitas tak sekadar terbatas hasil kerja secara konkret, namun meliputi semangat guna selalu membuat inovasi maupun peningkatan diri.

2.2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Permatasari dkk (2022) memperlihatkan bahwasanya dalam pandangannya, beberapa faktor yang berpengaruh produktivitas tenaga kerja bisa dikelompokkan jadi dua, yakni internal dan eksternal.

1. Faktor internal mencakup
 - a. Komitmen terhadap visi dan misi organisasi.
 - b. Struktur organisasi dan desain pekerjaan, motivasi, disiplin, dan etos kerja, dukungan sumber daya, kebijakan perusahaan yang mendorong kreativitas, layanan yang menyenangkan dari manajer dan rekan kerja,
 - c. Praktik manajemen, serta lingkungan kerja fisik dan non-fisik.
2. Faktor eksternal mencakup aspek
 - a. Peraturan, kebijakan pemerintah, dan situasi eksternal
 - b. Mengembangkan kemitraan.
 - c. Budaya dan mentalitas lingkungan sekitar organisasi.
 - d. Dukungan menyeluruh dari masyarakat dan pemangku kepentingan.
 - e. Tingkat persaingan.

f. Pengaruh globalisasi.

2.2.1.3 Manfaat Produktivitas Kerja

Manfaat produktivitas kerja pada karyawan seperti dibawah:

1. Melakukan peningkatan efisiensi maupun efektivitas kerja.
2. Melakukan peningkatan kualitas hasil kerja.
3. Melakukan peningkatan daya saing.
4. Melakukan peningkatan keuntungan.
5. Melakukan peningkatan kesejahteraan maupun motivasi karyawan.
6. Melakukan peningkatan pertumbuhan organisasi.
7. Melakukan percepatan pencapaian target maupun tujuan sesuai ketentuan.

2.2.1.4 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya guna mendapatkan hasil yang memuaskan, baik secara kualitas serta kuantitas Nur Ambiya (2021).

1. Kualitas pekerjaan

Sejauh mana kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara teknis, dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Banyaknya hasil capaian kerja individu, diukur dengan membandingkan dengan target yang ditetapkan perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Sejauh mana suatu tugas dapat diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.

2.2.2 Disiplin Kerja

Disiplin adalah salah satu aspek utama dari manajemen sumber daya manusia yang memiliki signifikansi 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.

Menurut Supomo & Eti (2018) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai tingkah laku atau sikap yang ditunjukkan oleh seorang anggota tim di dalam suatu entitas untuk menaati, mengevaluasi dan menghormati berbagai aturan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai (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.

Dari perspektif para ahli, bisa dibuat simpulan bahwasanya disiplin kerja menghubungkan ketaatan juga kesadaran pada norma sosial yang ada, yang berperan penting pada pembentukan disiplin kerja. Oleh karena itu, disiplin kerja tak sekadar berhubungan beserta peraturan, namun beserta perubahan sikap maupun kesadaran seseorang ketika taat pada norma sosial yang ada.

2.2.2.1 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016) fungsi disiplin merupakan:

- a. Menyusun tata kelola kehidupan pada suatu entitas organisasi.
- b. Membentuk serta memperkuat karakter yang positif.
- c. Mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi.
- d. Mengimplementasikan sanksi maupun konsekuensi untuk pelanggaran pada disiplin.

2.2.2.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Berdasarkan pernyataan Afandi (2016) terdapat sejumlah jenis disiplin terkait pada konteks organisasi. Penjelasannya sebagai berikut :

1. Disiplin preventif ialah strategi pencegahan yang bertujuan untuk mencegah pelanggaran aturan di dalam suatu organisasi. Pendekatan ini menitikberatkan pada usaha untuk mendorong karyawan agar memiliki tingkat disiplin yang tinggi, patuh, dan mematuhi standar serta peraturan yang telah ditetapkan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif ialah disiplin dengan ditujukan guna mengatasi pelanggaran pada 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 ialah suatu sistem disiplin yang didasarkan pada prinsip memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

2.2.2.3 Faktor-faktor Disiplin Kerja

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

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

2.2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, meng-hargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi Supomo & Eti (2018).

1. Masuk kerja tepat waktu

Seseorang memulai juga masuk aktivitas kerja berdasarkan jadwal yang sudah dibuat.

2. Penggunaan waktu dengan efektif

Seseorang bisa melakukan optimalisasi waktu kerja dengan cara efisien guna menuntaskan berbagai tugas mereka.

3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Seseorang tak melewatkan pekerjaan dengan tak adanya alasan sebelum tuntas.

4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan

Sejauh mana individu mematuhi dan mengikuti peraturan-peraturan perusahaan.

2.2.3 Kompensasi

2.2.3.1 Pengertian Kompensasi

Sesuai dengan yang diungkapkan Handoko (2016) kompensasi yakni semua wujud penghargaan yang diterima atas pekerja selaku imbalan akan pekerjaan yang dilakukannya.

Konsep tersebut menyiratkan bahwasanya imbalan untuk layanan itu tak harus berbentuk uang maupun terkait finansial, namun bisa dengan bentuk variasi berdasarkan yang dibutuhkan pekerja.

2.2.3.2 Indikator Kompensasi

Kompensasi diartikan "sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".M. S. P. Hasibuan (2016).

1. Gaji

Penghasilan yang diterima atas seseorang selaku imbalan akan jasa maupun pekerjaan yang diberi terhadap suatu organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

2. Tunjangan

Tunjangan sebagai tambahan penghasilan yang diberikan kepada individu oleh suatu perusahaan, berupa tunjangan kesehatan dan berbagai jenis tunjangan lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

3. Insentif

Penghargaan atas pencapaian tujuan tertentu atau kinerja yang luar biasa.

Individu menerima berupa bonus kinerja, komisi penjualan, hadiah, atau bentuk insentif lainnya yang bertujuan untuk mendorong motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.3.3 Faktor-Faktor Pengaruh Besarnya Kompensasi

Menurut M. S. P. Hasibuan (2019) selain ditentukan oleh peraturan pemerintah dan prinsip keadilan serta kelayakan, ada berbagai faktor lain yang dapat memengaruhi besaran kompensasi. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pasar Tenaga Kerja : Tingkat kompensasi cenderung lebih rendah jika jumlah pencari kerja (penawaran) melebihi jumlah lowongan pekerjaan (permintaan). Sebaliknya, jika jumlah pencari kerja lebih sedikit dari lowongan pekerjaan, tingkat kompensasi cenderung meningkat.
2. Kapasitas dan Kesiediaan Perusahaan : Kemampuan dan kesiediaan suatu perusahaan untuk membayar upah akan memengaruhi besaran kompensasi. Perusahaan dengan kemampuan dan kesiediaan yang baik akan cenderung memberikan kompensasi yang lebih besar.
3. Kekuatan Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan : Tingkat pengaruh dan kekuatan serikat buruh akan memengaruhi besaran kompensasi. Serikat buruh yang kuat cenderung mendorong peningkatan kompensasi bagi anggotanya.
4. Produktivitas Karyawan: Produktivitas kerja karyawan akan berdampak langsung pada besaran kompensasi. Karyawan yang produktif akan cenderung mendapatkan kompensasi yang lebih besar.
5. Peraturan Pemerintah : Peraturan pemerintah, termasuk undang-undang dan keputusan presiden, menetapkan batas upah minimum yang harus dipatuhi oleh pengusaha. Hal ini bertujuan untuk melindungi karyawan dari praktik upah yang

tidak adil.

6. Biaya Hidup : Tingkat biaya hidup di suatu daerah akan memengaruhi besaran kompensasi. Daerah dengan biaya hidup tinggi cenderung memberikan kompensasi dengan lebih tinggi.
7. Posisi Jabatan : Pegawai yang menduduki posisi yang lebih tinggi bakal memperoleh kompensasi secara lebih tinggi, mengingat tanggungjawab juga otoritas yang lebihlah besar yang dipunyai atas jabatan.

2.2.3.4 Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut Nawawi (2016), bentuk kompensasi dapat dibagi menjadi dua kategori utama:

1. Kompensasi Langsung: ialah imbalan yang diberi langsung atas perusahaan. Kompensasi yang diberi terhadap pegawai selaku apresiasi akan kontribusinya ketika menggapai tujuan perusahaan ialah jenis yang berhubungan langsung beserta pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi langsung meliputi gaji maupun penghasilan pokok, bonus maupun insentif, serta tunjangan sesuai dengan jabatan.
2. Kompensasi tak langsung ialah tambahan yang diberi terhadap pegawai atas kebijakan manajemen untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, tidak secara langsung terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Contoh dari jenis kompensasi ini mencakup tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan, dan sebagainya.

2.2.3.5 Tujuan Kompensasi

Menurut M. S. P. Hasibuan (2019) tujuan dari pemberian kompensasi meliputi:

1. Membangun Ikatan Kerja Sama : Kompensasi membentuk keterikatan formal

antara majikan dan karyawan, di mana karyawan diharapkan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik sementara majikan diwajibkan untuk memberikan kompensasi yang sesuai.

2. Meningkatkan Kepuasan Kerja : Pemberian kompensasi memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja.
3. Memfasilitasi Pengadaan Efektif : Program kompensasi yang menarik akan mempermudah perusahaan dalam merekrut karyawan berkualitas.
2. Mendorong Motivasi : Besarnya Imbalan yang diberikan dapat mendorong manajer untuk lebih efisien dalam memotivasi anggota tim mereka.
3. Mempertahankan stabilitas tenaga kerja dengan adanya program kompensasi yang adil dan kompetitif secara eksternal, stabilitas karyawan di perusahaan dapat dijaga dengan tingkat turnover yang rendah.
4. Meningkatkan Disiplin: Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan disiplin karyawan.
5. Menghindari Pengaruh Serikat Buruh: Dengan memberikan kompensasi yang baik, perusahaan dapat menghindari pengaruh negatif dari serikat buruh dan memungkinkan karyawan untuk fokus pada pekerjaan mereka.
6. Menghindari Intervensi Pemerintah: Dengan mematuhi regulasi perburuhan yang berlaku, seperti batas upah minimum, perusahaan dapat menghindari intervensi pemerintah yang tidak diinginkan.

2.2.4 Lingkungan Kerja

2.2.4.1 Definisi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik meliputi seluruh aspek

lingkungan kerja fisik mengaitkan seluruh unsur fisik di sekitar lokasi kerja yang bisa melakukan interaksi langsung bersama karyawan, mencakup dengan cara langsung ataupun tidak langsung, hal tersebut meliputi seluruh keadaan fisik melalui fasilitas organisasi yang bisa memberikan pengaruh karyawan.

2.2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Seluruh kondisi dengan entuk fisik yang ada disekeliling tempat kerja yang bisa interaksi beserta pegawai mencakup dengan cara tak langsung ataupun langsung. Sedarmayanti (2017).

1. Bangunan tempat kerja

Di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar individu merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Peralatan kerja

Peralatan kerja yang memadai mendukung individu dalam menyelesaikan tugas yang diembannya didalam perusahaan.

3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh individu sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2021) disiplin kerja merupakan sebuah alat yang dimanfaatkan oleh manajer untuk mengubah tingkah laku individu, sekaligus sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan ketaatan individu terhadap norma sosial maupun regulasi perusahaan yang ada, tingkat disiplin secara tinggi melalui pegawai bisa berdampak positif pada produktivitas pada perusahaan.

Seperti Penelitian (Efendi dkk., 2020) membuat simpulan bahwasanya disiplin kerja memberi efek positif serta signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Perihal itu menyiratkan bahwasanya korelasi diantara disiplin kerja beserta produktivitas kerja mempunyai sifat positif.

2.3.2 Hubungan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja

Menurut Handoko (2016) kompensasi merujuk kepada semua bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai ganti dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Pemberian kompensasi didalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilannya perusahaan dalam mencapai targetnya. Pemberian kompensasi yang sesuai akan

Menurut penelitian yang dilaksanakan Dinantara & Oktaviani (2019) terdapat korelasi secara positif juga signifikan diantara kompensasi beserta peningkatan produktivitas pegawai, memperlihatkan bahwasanya kompensasi berdampak positif pada produktivitas kerja.

2.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Hasil melalui penelitian dari Prawoto & Hasyim (2022) memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja secara baik juga kondusif bisa berpengaruh positif

juga signifikan pada produktivitas kerja pegawai.

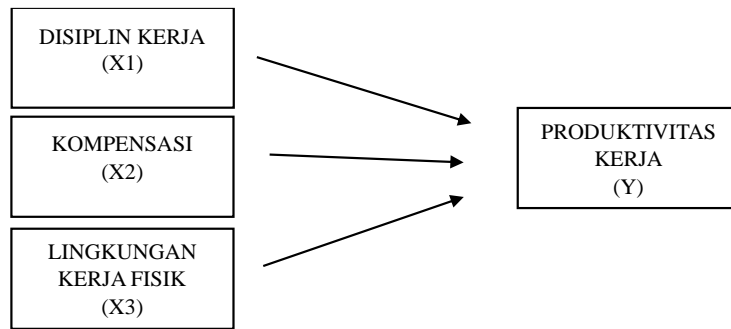
2.3 Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Sesuai dengan penelitian terdahulu juga tinjauan pustaka yang sudah diuraikan, jadi peneliti mengindikasikan terdapat sejumlah faktor yang memberi pengaruh tingkat produktivitas kerja, dengan mencakup disiplin kerja, kompensasi, dan kondisi lingkungan kerja. Dalam memahami dinamika variabel-variabel tersebut, maka diperlukan suatu kerangka berpikir.

Berikut adalah gambaran model penelitian, disertai dengan hipotesis, variabel, dan keterangan terkait: Keterangan :

- : Pengaruh Parsial
- X : Variabel Eksogen
- Y : Variabel Endogen
- H : Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2018) terkait uraian di atas tersebut. Jawaban awal dari rumusan masalah penelitian ini telah diungkapkan dalam bentuk suatu pernyataan hipotesis. Hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



Sumber : Data diolah pribadi, 2023

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis :

Hipotesis 1 (H1): Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Anugrah Jaya Drajat.

Hipotesis 2 (H2): Terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Anugrah Jaya Drajat.

Hipotesis 3 (H3): Terdapat pengaruh Lingkungan kerja memiliki dampak terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Anugrah Jaya Drajat.