

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Sejumlah penelitian tentang produktivitas kerja karyawan di Indonesia telah dilakukan. Karena studi ini telah melihat berbagai indikator untuk mengungkap karakteristik yang mempengaruhi pencapaian pekerjaan, temuan mereka sering digunakan sebagai dasar untuk penelitian tambahan tentang masalah produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang disebutkan di bawah ini mewakili beberapa penelitian sebelumnya mengenai topik ini, diantaranya :

Sebagaimana temuan dalam studi "Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan" yang digagas oleh Rahmansyah, dkk (2024), diketahui bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh aspek disiplin kerja karyawan.

Penelitian yang digagas oleh Alam & Sarpan (2021) dengan judul " Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Lion Wings", mengungkapkan temuan tersebut bahwa produktivitas kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja di PT Lion Wings.

Sebagaimana temuan dalam studi berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indofarma (Persero) Tbk." yang digagas oleh Gopar (2021), diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh aspek lingkungan kerja fisik.

Penelitian yang digagas oleh Mufidah & Izhatullaili (2023) dengan topik "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja di SDN 05 Marunda", mengungkapkan temuan tersebut bahwa produktivitas kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik.

Sebagaimana temuan dalam studi "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. Trimuri Karya Cipta" yang digagas oleh Waskito & Kartini (2021), diketahui bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh aspek motivasi kerja karyawan.

Penelitian yang digagas oleh Segoro & Pratiwi (2021) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja CV. Gema Teknikatama Cibitung", mengungkapkan temuan tersebut bahwa produktivitas kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja di CV. Gema Teknikatama Cibitung.

Tabel perbandingan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian saat ini ditunjukkan di bawah ini :

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama / Tahun	Sampel & Metode	Variabel Penelitian	Hasil
1	Rahmansyah (2024)	Sampel : 36 responden Metode : Analisis linear berganda	Judul : Pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.	Berlandaskan hasil analisis, disimpulkan beberapa poin berikut : 1. Pelatihan tidak terpengaruh dan tidak signifikan oleh produktivitas kerja karyawan.

			<p>Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan.</p> <p>Variabel terikat : Produktivitas kerja karyawan</p> <p>Variabel bebas : Pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja</p>	<p>2. Produktivitas kerja karyawan terpengaruhi secara positif serta signifikan oleh motivasi kerja.</p> <p>3. Produktivitas kerja karyawan terpengaruhi secara positif serta signifikan oleh disiplin kerja.</p> <p>4. Produktivitas kerja karyawan terpengaruhi secara positif serta signifikan oleh pelatihan, motivasi, serta disiplin kerja.</p>
2	Alam & Sarpan (2024)	<p>Sampel : 50 responden</p> <p>Metode : Analisis linear berganda</p>	<p>Judul : Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lion Wings.</p> <p>Variabel terikat : Produktivitas kerja karyawan</p> <p>Variabel bebas : Disiplin kerja, lingkungan kerja</p>	<p>Berlandaskan hasil analisis, disimpulkan beberapa poin berikut :</p> <p>1. Produktivitas kerja karyawan terpengaruhi signifikan oleh kompensasi.</p> <p>2. Produktivitas kerja karyawan tidak terpengaruh secara signifikan oleh disiplin kerja.</p> <p>3. Produktivitas kerja karyawan terpengaruhi signifikan oleh lingkungan kerja.</p>
3	Gopar (2021)	<p>Sampel : 50 responden</p> <p>Metode :</p>	<p>Judul : Pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja,</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis, telah ditarik kesimpulan berikut :</p>

		Analisis regresi linier berganda	<p>dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indofarma (Persero) Tbk.</p> <p>Variabel terikat : Produktivitas kerja karyawan</p> <p>Variabel bebas : disiplin kerja, pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas kerja karyawan terpengaruh secara positif oleh disiplin kerja. 2. Produktivitas kerja karyawan terpengaruh dengan positif oleh Pelatihan kerja. 3. Produktivitas kerja karyawan terpengaruh dengan positif oleh Lingkungan kerja fisik.
4	Mufidah & Izhatullaili (2023)	<p>Sampel : 30 responden</p> <p>Metode : analisis regresi linear berganda</p>	<p>Judul : pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja di SDN 05 Marunda.</p> <p>Variabel terikat : Produktivitas kerja Karyawan</p> <p>Variabel bebas : lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik</p>	<p>Berlandaskan hasil analisis, disimpulkan beberapa poin berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas kerja karyawan terpengaruh oleh lingkungan kerja non fisik. 2. Produktivitas kerja karyawan tidak terpengaruh oleh lingkungan kerja fisik 3. Produktivitas kerja karyawan secara simultan terpengaruh dengan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik
5	Waskito & Kartini (2021)	Sampel : 50 responden	<p>Judul : Pengaruh kepemimpinan</p>	<p>Berlandaskan hasil analisis, disimpulkan beberapa poin berikut:</p>

		<p>Metode : Analisis Regresi sederhana</p>	<p>dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Trimuri Karya Cipta.</p> <p>Variabel terikat : Produktivitas kerja karyawan</p> <p>Variabel bebas : Pengaruh kepemimpinan, Motivasi Kerja</p>	<p>1. Produktivitas kerja karyawan secara signifikan terpengaruhi dengan kepemimpinan di PT. Trimuri Karya Cipta.</p> <p>2. Produktivitas kerja karyawan secara signifikan terpengaruhi dengan motivasi kerja di PT. Trimuri Karya Cipta.</p>
6	Segoro & Pratiwi (2021)	<p>Sampel : 60 responden</p> <p>Metode : Analisis regresi linier berganda</p>	<p>Judul : Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung.</p> <p>Variabel terikat : Produktivitas kerja karyawan</p> <p>Variabel bebas : Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja</p>	<p>Berlandaskan hasil analisis, disimpulkan beberapa poin berikut :</p> <p>1. Produktivitas kerja karyawan terpengaruhi dengan signifikan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja.</p> <p>2. Produktivitas kerja karyawan tidak terpengaruh secara signifikan dengan motivasi kerja</p> <p>3. Produktivitas kerja karyawan terpengaruh secara signifikan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan.</p>

Sumber data : diolah pribadi 2024

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Produktivitas Kerja

2.2.1.1 Definisi Produktivitas Kerja

Menurut Anonimous (dalam Kartawan, 2018), produktivitas diartikan sebagai rasio antara hasil yang didapatkan dengan Jumlah total sumber daya yang dioptimalkan, atau perbandingan *output* yang dihasilkan dengan *input* yang dimanfaatkan.

Menurut Robbins (dalam Wijaya & Manurung, 2021), produktivitas didefinisikan sebagai total *output* barang dan jasa yang dihasilkan dibagi dengan *input* yang diperlukan untuk memproduksi *output* tersebut. Selain itu, produktivitas juga merupakan hasil kombinasi antara faktor manusia dan variabel operasional.

Menurut Hasibuan (dalam Wijaya & Manurung, 2021), produktivitas merupakan rasio antara *output* (hasil) dan *input* (masukan). Peningkatan produktivitas dapat dicapai melalui efisiensi yang lebih baik dalam penggunaan waktu, material dan tenaga, disertai optimalisasi sistem kerja, proses produksi, dan peningkatan keterampilan tenaga kerja.

2.2.1.2 Faktor - Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Nugroho (2021:10) menyatakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi seberapa produktif karyawan bekerja, antara lain :

1. Pasar (*Market*), mencakup fluktuasi permintaan produk, perubahan harga dan kualitas bahan baku atau komponen pendukung, serta tingkat persaingan di pasar, yang semuanya mempengaruhi produktivitas.
2. Perubahan (*Change*), mencakup pengaruh sosial dan ekonomi, serta cara masyarakat di lingkungan perusahaan beradaptasi terhadap perubahan tersebut.

3. Perusahaan (*Organization*), berupa suasana organisasi yang baik dipengaruhi oleh manajemen yang menciptakan suasana nyaman untuk meningkatkan produktivitas, serta ukuran tim yang optimal untuk mendorong kerja produktif.
4. Manusia (*People*), hal ini sangat dipengaruhi oleh sikap atau etos kerja, gaya, dan kemampuan individu, serta kenyamanan di lingkungan kerja.
5. Hadiah (*Reward*), merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan atau tim yang berhasil menyelesaikan tugas dan mencapai target perusahaan.
6. Informasi, yaitu pengolahan data menjadi sumber daya penting dalam pengambilan keputusan perusahaan, baik bersifat material maupun immaterial.
7. Teknologi, yaitu implementasi teknologi, baik melalui mesin canggih maupun perangkat lunak yang secara langsung meningkatkan produktivitas perusahaan.
8. Kondisi ekonomi, yaitu situasi ekonomi global akan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas perusahaan.

2.2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Syarif (dalam Wijaya & Manurung, 2021) menjelaskan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, diperlukan sejumlah indikator sebagai berikut :

1. Penggunaan Waktu. Penggunaan waktu kerja berfungsi sebagai alat ukur produktivitas karyawan, yang mencakup kecepatan kerja, efisiensi waktu, kedisiplinan, serta tingkat absensi.
2. *Output* adalah hasil produksi yang diperoleh sesuai dengan produk yang diinginkan oleh organisasi. Pengukuran produktivitas berfungsi sebagai alat untuk menganalisis dan mendorong efisiensi dalam proses produksi.
3. Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Defnisi Disiplin Kerja

Menurut Rivai (dalam Khaeruman, 2021:23), disiplin kerja ialah sarana yang dipergunakan oleh atasan untuk berinteraksi dengan anggota staf untuk meningkatkan kesadaran dan mempersiapkan setiap orang untuk mematuhi semua peraturan yang relevan.

Disiplin kerja, menurut Prijodarminto (dalam Tsauri, 2013), adalah keadaan yang diciptakan dan dilestarikan oleh berbagai perilaku yang mewakili cita-cita seperti kesetiaan, ketertiban, kedamaian, dan kepatuhan. Ciri-ciri utama dalam perilaku sehari-hari orang adalah nilai-nilai ini.

Disiplin tugas, menurut Fathoni (dalam Khaeruman, 2021), adalah ketika karyawan berperilaku dengan cara yang sesuai dengan semua standar organisasi, seperti datang tepat waktu dan melakukan tugasnya dengan baik.

2.2.2.2 Faktor - Faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Saydan (dalam Tsauri, 2013), ada beberapa hal yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi :

1. Tingkat kompensasi yang diberikan
2. Teladan yang dipraktikkan oleh atasan dalam organisasi
3. kejelasan aturan yang tersedia sebagai panduan
4. Ketegasan kepemimpinan dalam mengambil langkah yang dibutuhkan
5. Tingkat pengawasan yang dijalankan oleh pimpinan
6. Tingkat kepedulian yang ditujukan kepada pegawai
7. Rutinitas yang didorong untuk mendorong penerapan kedisiplinan pada bawahan.

2.2.2.3 Indikator - Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2023:94) menyebutkan bahwa ada sejumlah indikator disiplin kerja yang meliputi aspek-aspek berikut :

1. Taat pada ketentuan waktu

Ketepatan waktu dalam tiba di tempat kerja, istirahat, dan pulang sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi sudah jelas.

2. Taat pada kebijakan perusahaan

Tata tertib yang mengatur mengenai cara berpakaian dan berperilaku di lingkungan kerja.

3. Taat pada pedoman tingkah laku dalam pekerjaan

Hal ini dapat diperjelas dengan mengamati bagaimana karyawan menjalankan kewajibannya berdasarkan peran, tanggung jawab, dan interaksinya dengan unit kerja lainnya.

4. Taat pada aturan - aturan yang lain di perusahaan

Dengan menilai kepatuhan karyawan terhadap kebijakan yang mengatur tindakan yang diizinkan dan yang tidak boleh dilakukan oleh anggota organisasi.

2.2.3 Lingkungan Kerja Fisik

2.2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup semua aspek di sekitar area kerja yang bisa mempengaruhi karyawan, baik secara langsung ataupun secara tersirat.

Nitisemito (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup segala hal berwujud yang mengitari karyawan dan memengaruhi kapasitas mereka dalam menjalankan tugas.

Handoko (2014:186) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik melibatkan segala hal berwujud di sekitar pekerja yang berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas - tugas mereka, seperti kebersihan, alunan musik, dan intensitas pencahayaan, dan sebagainya.

2.2.3.2 Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori, menurut Sedarmayanti (2015), antara lain :

1. Lingkungan kerja fisik

Ini mencakup setiap aspek lingkungan sekitarnya yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Mengenai ruang kerja nyata, ada dua klasifikasi :

- a. Ruang kerja yang memiliki dampak langsung memengaruhi kegiatan sehari - hari pegawai, termasuk area tempat bekerja, meja, kursi, dan sejenisnya.
- b. Kondisi perantara, juga dikenal sebagai lingkungan publik, adalah tempat kerja yang berdampak pada kondisi individu, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, getaran dari peralatan, aroma yang tidak menyenangkan, pilihan warna, dan sebagainya.

2. Lingkungan kerja non fisik

Ini membahas masalah tempat kerja yang berkaitan dengan interaksi antara manajer, karyawan, dan bawahan. Bisnis harus menyediakan lingkungan yang mendorong kolaborasi karena tempat kerja virtual ini sangat penting. Ikatan keluarga yang kuat, komunikasi yang produktif, dan kesadaran diri adalah semua komponen dari kondisi ideal yang perlu dibangun. Aspek - aspek lingkungan kerja non-fisik terdiri dari :

a. Faktor lingkungan sosial

Background keluarga karyawan, termasuk kondisi keluarga, banyaknya anggota keluarga, dan tingkat kemakmuran sangat memengaruhi kinerja pegawai.

b. Faktor status sosial

Makin tinggi hierarki individu, makin besar wewenang serta fleksibilitas yang dimilikinya ketika membuat keputusan.

c. Faktor hubungan kerja di perusahaan

Faktor ini meliputi keterkaitan antar karyawan serta hubungan antara karyawan dan pemimpin.

d. Faktor sistem informasi

Keterkaitan dalam bekerja akan berlangsung dengan sukses jika terdapat komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja. Interaksi yang efektif memungkinkan anggota organisasi berinteraksi, saling memahami, menghindari perselisihan, dan kesalahpahaman.

2.2.3.3 Faktor - Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan penjelasan Sedarmayanti (dalam Khaeruman, 2021), ada sejumlah faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu :

1. Pencahayaan

Cahaya atau pencahayaan yang baik memberi keamanan dan kelancaran untuk karyawan. Sedangkan pencahayaan yang kurang jelas, memperlambat pekerjaan yang menyebabkan berbagai kesalahan. Hal ini dapat mengurangi efisiensi pekerjaan.

2. Temperatur atau suhu di tempat kerja

Tubuh manusia memiliki sistem yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan suhu di lingkungan sekitarnya dan berusaha mempertahankan kondisi normal. Fleksibilitas ini, sementara itu, hanya 20% dalam cuaca panas dan 35% dalam cuaca dingin.

3. Kelembaban di tempat kerja

Melalui mekanisme penguapan, udara yang ekstrem panas dan lembab dapat secara drastis menurunkan temperatur tubuh dan mengganggu efektivitas kerja.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Aliran udara yang baik dengan udara yang kaya akan oksigen di sekitar area kerja dan terdapat tumbuhan akan membuat lingkungan kerja terasa lebih segar dan juga menyenangkan.

5. Kebisingan di area kerja

Kebisingan ialah suara yang tidak diinginkan yang bisa mengganggu ketentraman area kerja, mengganggu pendengaran, dan mengakibatkan kesalahan penyampaian informasi. Dalam jangka panjang, suara bising yang parah bisa berakibat fatal menurut beberapa penelitian.

6. Getaran peralatan di area kerja

Getaran yang diperoleh dari alat-alat mekanik dikenal sebagai getaran mekanis. Getaran ini mampu mencapai fisik karyawan dan menyebabkan reaksi yang tidak terduga.

7. Penggunaan warna

Kebahagiaan dan kesedihan karyawan hanyalah dua contoh fitur dan efek yang mungkin dimiliki warna pada keadaan emosi seseorang.

8. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berhubungan pada penggunaan warna yang tepat serta pengaturan tata letak, perabot, dan unsur lainnya di ruang kerja, yang penting dalam membentuk lingkungan kerja yang menyenangkan dan fungsional.

9. Mendengarkan musik sambil bekerja

Nada lembut yang sesuai dengan situasi, waktu, dan pengaturan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

10. Keamanan di tempat kerja

Keamanan pada area kerja dapat dijaga oleh satuan satgas keamanan yang bertugas memastikan keamanan lingkungan kerja

2.2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan pernyataan Sedarmayanti (2012:46), lingkungan kerja fisik dapat dinilai melalui indikator - indikator sebagai berikut :

1. Penerangan

Pencahayaan yang cukup namun tidak menyilaukan sangat bermanfaat bagi karyawan untuk memastikan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Suhu udara

Kondisi udara yang baik di tempat kerja, yang mendukung pernapasan dan tidak lembab, dapat memengaruhi konsentrasi serta tingkat stres karyawan.

3. Penggunaan warna

Pemilihan dan pengaturan warna secara harmonis bertujuan untuk menciptakan suasana atau efek psikologis yang mendukung kenyamanan karyawan.

4. Ruang gerak yang diperlukan

Lingkungan kerja yang menyediakan ruang gerak yang memadai dapat menciptakan suasana yang tenang dan nyaman bagi karyawan.

5. Keamanan kerja

Terjaminnya keamanan peralatan, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja merupakan wujud tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan.

2.2.4 Motivasi Kerja

2.2.4.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (dalam Widodo & Haryani, 2021), motivasi adalah faktor yang mendorong proses perilaku manusia yang berbeda untuk mencapai tujuan. Motivasi terdiri dari beberapa faktor seperti gerakan, arah, pemeliharaan, penunjukan, intensitas, dan konsistensi.

Menurut Sutrisno (2016:111), motivasi kerja adalah apa yang mendorong dedikasi karyawan yang tak tergoyahkan terhadap efisiensi, kerja keras, dan pencapaian tujuan. Orang-orang termotivasi oleh dorongan untuk bekerja lebih produktif dan konsisten untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Siagian (2015:286) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi psikologis yang dapat meningkatkan dan memperkuat kehendak, tekad, dan kapasitas individu untuk mencapai tujuan tertentu selain mendorong, mengaktifkan, atau menghadapi orang lain.

2.2.4.2 Tujuan Motivasi Kerja

Perusahaan menggunakan motivasi untuk mengarahkan dan mengendalikan perilaku pegawai dengan tujuan pegawai bekerja dengan efektif dan sejalan dengan

tujuan organisasi. Terdapat beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan (dalam Khaeruman, 2021), diantaranya :

1. Peningkatan semangat dan kepuasan pekerja.
2. Peningkatan produktivitas kerja karyawan.
3. Menjaga keseragaman personel organisasi.
4. Peningkatan disiplin kerja pekerja.
5. Peningkatan efektivitas pengadaan karyawan.
6. Peningkatan suasana tempat kerja dan dinamika tim yang positif..
7. Meningkatkan keterlibatan, daya cipta, dan loyalitas rtisipasi.
8. Peningkatan level kesejahteraan pegawai.
9. Memperkuat tanggung jawab terkait pekerjaan yang sudah diberikan.
10. peningkatan efisiensi penggunaan sumber daya dan material.

2.2.4.3 Faktor - Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Mubarak, dkk (2022:23), motivasi adalah fase psikologi seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai keadaan. Beberapa faktor ini terbagi dalam dua kelompok, antara lain :

1. Faktor *internal*

Faktor pendorong individu di tempat kerja yang berasal dari dalam meliputi keinginan untuk hidup, kebutuhan untuk memiliki, mendapatkan penghargaan, upaya mendapatkan pengakuan dan dorongan untuk berkuasa.

2. Faktor *eksternal*

Faktor *eksternal* yang juga mempengaruhi motivasi individu di tempat kerja termasuk suasana area kerja, kompensasi yang adil, pengawas yang kompeten, jaminan kesempatan kerja, serta kedudukan juga etos kerja.

2.2.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (dalam Fadillah, dkk 2013) sebagai berikut :

1. Tanggung jawab

memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2. Prestasi kerja

Melakukan sesuatu / pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Peluang untuk maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4. Pengakuan atas kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.3 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

Penerapan program disiplin kerja di lingkungan kerja adalah hal yang sangat penting dan tidak boleh diabaikan. Disiplin kerja bukan hanya menjadi pondasi utama untuk mendorong kinerja optimal karyawan, tetapi juga memastikan alur kerja berjalan sesuai harapan. Tanpa adanya penerapan disiplin yang konsisten dan tegas, efisiensi serta efektivitas dalam bekerja akan menurun, sehingga menghambat pencapaian target perusahaan secara keseluruhan. Ketidakpatuhan terhadap aturan disiplin berpotensi menurunkan performa individu dan tim, yang pada akhirnya membawa dampak negatif terhadap produktivitas dan keberhasilan jangka panjang perusahaan (Khaeruman, 2021:22).

Produktivitas kerja karyawan terbukti dapat ditingkatkan melalui penerapan disiplin kerja yang kuat. Temuan penelitian Rahmansyah, dkk (2024) menunjukkan bahwa produktivitas dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tingkat disiplin kerja, ini memperkuat keterkaitan antara kedua variabel. Paparan tersebut mengarah pada simpulan bahwa :

H1 : diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi XYZ.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan produktivitas kerja Karyawan

Lingkungan kerja berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan dan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan serta kesejahteraan di tempat kerja. Dampaknya meluas tidak hanya pada performa individu, tetapi juga pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Aspek fisik lingkungan kerja meliputi elemen seperti tata letak kantor, pencahayaan, tingkat kebisingan, dan aspek kenyamanan lainnya. Ruang kerja yang didesain dengan baik mampu meningkatkan kenyamanan, konsentrasi, dan efisiensi karyawan. Sebaliknya, lingkungan fisik yang tidak memadai dapat menyebabkan kelelahan, ketidaknyamanan, serta penurunan produktivitas (Schein dalam Liawati, 2021).

Studi yang dilakukan oleh Gopar (2021) memperkuat dan mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini memperlihatkan adanya keterkaitan yang positif antara kondisi fisik tempat kerja dengan produktivitas pekerja. Paparan tersebut mengarah pada simpulan bahwa :

H2 : diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi XYZ.

2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja dan produktivitas kerja Karyawan

Pembahasan tentang motivasi selalu terkait erat dengan manajemen, karena motivasi merupakan bagian penting dari fungsi manajerial. Secara sederhana, motivasi kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap pencapaian hasil kerja. Berdasarkan sudut pandang psikologis, individu yang memiliki motivasi tinggi akan lebih aktif dalam menjalankan tugasnya, karena motivasi berfungsi sebagai penggerak yang mendorong aktivitas, memengaruhi perilaku, dan mengarahkan individu pada satu atau beberapa tujuan. Prestasi kerja ini menjadi salah satu tolak ukur produktivitas kerja seseorang, seseorang dinilai produktif jika mampu menghasilkan produk atau jasa yang memenuhi standar yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat (Kartawan dkk, 2018:179).

Penjelasan tersebut diperkuat oleh penelitian Waskito & Kartini (2021) yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan. Hal ini mengindikasikan adanya keterkaitan yang menguntungkan antara kedua variabel. Paparan tersebut mengarah pada simpulan bahwa :

H3 : diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi XYZ.

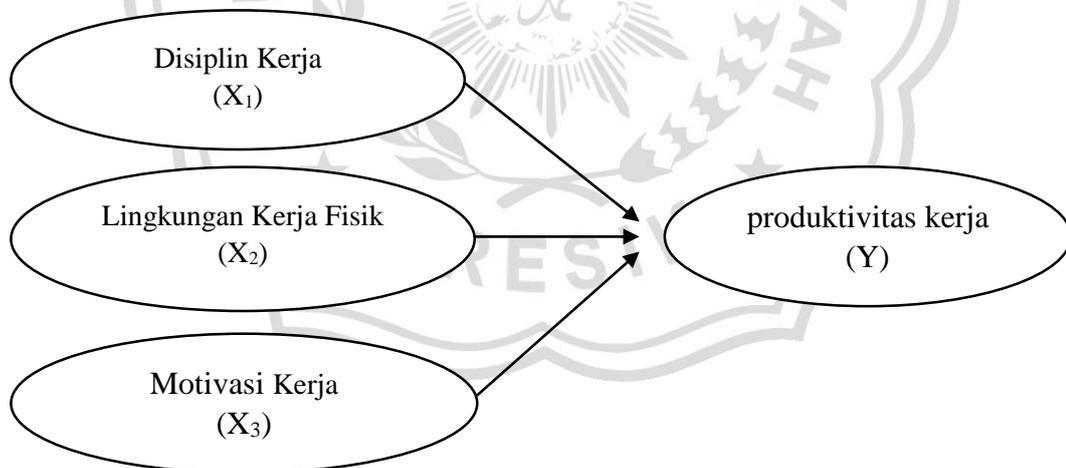
2.4 Kerangka Penelitian

Sugiyono (2022:72), menggambarkan konsep berpikir sebagai pendekatan konseptual yang menguraikan bagaimana teori dikaitkan dengan sejumlah variabel yang telah diakui sebagai fenomena signifikan. Selain itu, konsep berpikir juga memberikan penjelasan sederhana tentang berbagai permasalahan yang menjadi pokok penelitian.

Alur berpikir yang digunakan didasarkan pada penelitian - penelitian sebelumnya, dimana hipotesis yang dikembangkan melalui penelitian empiris. produktivitas kerja (Y) adalah variabel dependen, sedangkan disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), dan motivasi kerja (X_3) merupakan faktor independen. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa kuat keterkaitan antara faktor - faktor independen dengan faktor dependen serta memastikan dampaknya yang signifikan.

Keterhubungan antara disiplin kerja, lingkungan fisik, dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja mampu digambarkan dengan menggunakan kerangka berpikir di bawah ini, yang disusun berdasarkan teori - teori yang sudah dijelaskan sebelumnya :

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Ket :

—————> : secara parsial (masing - masing) variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Sugiyono (2022:63) menyatakan bahwa hipotesis ialah dugaan awal yang dijadikan sebagai pertanyaan penelitian yang dirumuskan dalam bentuk kalimat tanya, karena hanya didasarkan pada teori - teori yang relevan, bukan pada data empiris yang didapatkan melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut :

- (H₁) : diasumsikan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi XYZ
- (H₂) : diasumsikan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi XYZ.
- (H₃) : diasumsikan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi XYZ.

