

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti menggunakan penelitian sebelumnya sebagai acuan dalam penyusunan studi ini, dengan tujuan untuk memperluas dan memperdalam pemahaman terhadap teori yang relevan. Dari berbagai penelitian tentang disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja non fisik yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja, terdapat beberapa studi terdahulu yang dijadikan dasar dalam penelitian ini.

Menurut Penelitian (Irfan & Mahargiono, 2023) yang berjudul “pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan”. Penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 56 karyawan, yang seluruhnya dijadikan sampel, sehingga jumlah keseluruhan responden ialah sebanyak 56 orang, menggunakan teknik *Partial Least Square* (PLS). Penelitian ini menemukan bahwasanya disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Menurut Penelitian (Parashakti & Noviyanti, 2021) berjudul pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan populasi sejumlah 116 karyawan serta sampel 90 karyawan dengan menggunakan teknik *non probability sampling*. Temuan penelitian menyatakan bahwasanya lingkungan kerja dan pelatihan memengaruhi positif produktivitas karyawan.

Menurut Penelitian Arifin *et al.*, (2024) Penelitian berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ini melibatkan

37 karyawan sebagai populasi sekaligus sampel, dengan menggunakan metode *Structural Equation Model – Partial Least Square* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan jika pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Menurut Penelitian Yuliatmoko *et al.*, (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. S&S Hygiene Solution di Mojokerto” membahas bagaimana faktor tersebut mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. "Penelitian ini melibatkan 100 orang sebagai populasi, dengan 80 responden yang dipilih menggunakan metode *probability sampling*. Temuan penelitian menyatakan bahwasanya produktivitas karyawan dipengaruhi signifikan oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan.

Menurut Penelitian Perdana & Waluyo, (2024) Penelitian yang berjudul 'Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Sarana Bangun Pusaka ini melibatkan 171 karyawan sebagai populasi sekaligus responden, dengan menggunakan pendekatan *explanatory research*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan

Tabel 2 1.

Perbandingan penelitian sebelumnya

No.	Item	Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan
1.	a. Nama penulis dan judul	(Wulandari <i>et al.</i> , 2024) “pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Manunggal Perkasa”	Sama-sama membahas mengenai pengaruh pelatihan kerja, disiplin, serta lingkungan kerja nonfisik terhadap produktivitas karyawan di bagian produksi PT. Metal Hitech Engineering	Penelitian sebelumnya membahas Fasilitas Kerja sedangkan penelitian sekarang tidak
	b. Variabel bebas (X)	- Pelatihan Kerja (X1) - Disiplin Kerja(X2) - Fasilitas Kerja (X3) - Motivasi Kerja (X4) - Lingkungan kerja non Fisik (X5)	- Pelatihan Kerja - Disiplin Kerja - Lingkungan Kerja non fisik	Studi ini tidak mencakup pembahasan mengenai fasilitas kerja dan motivasi kerja
	c. Variabel terikat (Y)	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja	-
	d. Lokasi Penelitian	PT. Manunggal Perkasa	-	Lokasi
	e. Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	f. Teknik Analisis data	-Probability Sampling - Sampling.	-	- Uji Validitas - Uji Reliabilitas - Uji Asumsi Klasik - - Regresi Linear Berganda - Koefisien Determinasi - Uji T
2.	a. Nama penulis dan Judul	(Qulub & Ilhami, 2024) “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Karya Mina Putra Divisi Kayu Kota Rembang”	Sama-sama meneliti Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Metal Hitech Engineering.	-Motivasi kerja -Pelatihan
	b. Variabel Bebas (X)	- Motivasi Kerja (X1) - Lingkungan Kerja (X2) - Disiplin Kerja (X3)	-Lingkungan kerja -Disiplin Kerja	Motivasi kerja
	c. Variabel Terikat (Y)	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja	-
	d. Lokasi Penelitian	PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kota Rembang	-	Lokasi
	e. Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	f. Teknik Analisis Data	Probability Sampling	-	- Uji Validitas - Uji Reliabilitas - Uji Asumsi Klasik

				- Analisis Regresi linear berganda - Uji T
3.	a. Nama Penulis dan Judul	(Fitriah & Rizka Akbar, 2023) “Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Adis dimension footwear balaraja-tangerang”.	Sama-sama mengkaji bagaimana disiplin kerja memengaruhi produktivitas karyawan di divisi produksi PT. Metal Hitech Engineering”	Pelatihan
	b. Variabel Bebas (X)	- Lingkungan kerja fisik (X1) - Disiplin Kerja (X2)	- Disiplin Kerja - Lingkungan Kerja	- Pelatihan
	c. Variabel Terikat (Y)	Produktivitas karyawan (Y)	Produktivitas Kerja	-
	d. Lokasi Penelitian	PT. Adis dimension footwear balaraja-tangerang	-	Lokasi
	e. Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	f. Teknik Analisis Data	- Uji Validitas - Uji Reliabilitas - Uji Asumsi Klasik - Analisis Regresi - Uji hipotesis	- Uji Validitas - Uji Reliabilitas - Uji Asumsi Klasik - Analisis Regresi - Uji hipotesis	-
4.	a. Nama Penulis dan judul	(Agnis & Cahyadi, 2024) “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.XYZ”	Sama-sama membahas Pengaruh Disiplin Kerja, Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Metal Hitech Engineering.	Pelatihan, Pengalaman Kerja
	b. Variabel Bebas (X)	- Disiplin Kerja (X1) - Lingkungan kerja Fisik (X2) - Pengalaman Kerja (X3)	Disiplin Kerja	- Pelatihan - Lingkungan kerja non fisik
	c. Variabel Terikat (Y)	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja	-
	d. Lokasi Penelitian	PT. Xyz	-	Lokasi
	e. Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	f. Teknik Analisis Data	- Analisis Regresi	- Analisis Regresi linear berganda	- Uji Validitas - Uji Reliabilitas - Uji Normalitas - Uji asumsi klasik
5.	a. Nama Penulis dan judul	(Eoudiana <i>et al.</i> , 2025) “Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ajidharma corporindo di Jakarta”	Sama-sama membahas hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Metal Hitech Engineering.	- Pelatihan - Lingkungan Kerja non fisik

	b. Variabel bebas (X)	- Motivasi Kerja (X1) - Disiplin kerja (X2) - Lingkungan Kerja (X3)	- Disiplin Kerja	-Lingkungan kerja - Pelatihan
	c. Variabel Terikat (Y)	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja	-
	d. Lokasi Penelitian	PT. Ajidharma corporindo di Jakarta.	-	Lokasi
	e. Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	f. Teknik Analisis Data	- Regresi Linear berganda	- Regresi Linear Berganda	- Uji Validitas - Uji Reliabilitas - Uji asumsi klasik - Uji Hipotesis (Uji T)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Produktivitas Kerja

1. Definisi

Sinungan (2014:12) mendefinisikan bahwa produktivitas sebagai perbandingan jumlah sumber daya yang dibutuhkan untuk menghasilkan sejumlah output tertentu, seperti komoditas atau jasa. Produktivitas juga mencerminkan perbandingan antara hasil yang diperoleh dan seluruh input yang dipergunakan, serta berhubungan dengan pola pikir atau sikap mental yang mendorong untuk selalu produktif, seperti memiliki semangat kerja, motivasi, kedisiplinan, kreativitas, inovasi, sikap yang dinamis, dan profesional.

2. Indikator Produktivitas Kerja

Berikut adalah indikator produktivitas kerja (Eddy, 2011:104) :

1. Kemampuan

Keterampilan dan profesionalisme karyawan saat berkerja berdampak pada kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Selalu berusaha menghasilkan kinerja yang lebih baik, karena manfaat dari pekerjaan tersebut dapat dirasakan baik oleh karyawan sendiri maupun oleh pihak lain yang menerima hasilnya.

3. Semangat kerja

Dorongan untuk melakukan yang lebih baik dari hari terdahulu dikenal sebagai semangat kerja. Hal ini terlihat dalam pencapaian dan sikap kerja sehari-harinya.

4. Pengembangan diri

Selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerja dengan cara terus belajar dan mempersiapkan diri menghadapi tantangan dan harapan di masa depan.

5. Efisiensi

Rasio antara jumlah sumber daya yang dikeluarkan dengan hasil yang didapatkan disebut efisiensi.

3. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Produktivitas

Secara khusus, dibawah ini merupakan beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas, (Nugroho, 2021: 7), adalah sebagai berikut :

1. Pasar (*Market*)

Faktor pasar yang memengaruhi produktivitas adalah perubahan dalam permintaan terhadap produk yang diproduksi oleh perusahaan, perubahan harga, serta kualitas bahan baku dan bahan pendukung. Perubahan ini bisa terjadi karena tindakan dari pemasok maupun usaha mandiri yang dilakukan perusahaan.

2. Perubahan (*Change*)

Perubahan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas. Yang dimaksud dengan perubahan di sini mencakup perubahan sosial dan ekonomi, serta

bagaimana masyarakat di sekitar lingkungan perusahaan merespons dan menyesuaikan diri terhadap perubahan tersebut.

3. Perusahaan (*Organization*)

Faktor berikutnya adalah organisasi atau perusahaan itu sendiri, termasuk suasana kerja yang baik di lingkungan perusahaan. Ini dipengaruhi beberapa hal, salah satunya ialah bagaimana manajemen dapat mewujudkan lingkungan kerja yang menyenangkan dan membantu karyawan bekerja lebih produktif.

4. Manusia (*People*)

Manusia memegang peranan penting sebagai faktor utama yang menggerakkan berbagai aktivitas dalam meningkatkan produktivitas. Semua proses dalam kegiatan perusahaan dijalankan oleh manusia.

5. Hadiah (*Reward*)

Hadiah atau penghargaan diberikan kepada individu, karyawan, atau tim yang berhasil melaksanakan pekerjaannya dengan optimal serta memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.

6. Informasi

Informasi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas. Proses pengambilan keputusan suatu perusahaan, termasuk sumber daya fisik dan hal-hal lainnya, dapat sangat terbantu dengan adanya informasi yang dikelola dengan baik.

7. Teknologi

Teknologi dimanfaatkan oleh perusahaan, baik berupa alat maupun mesin modern yang meningkatkan efisiensi, maupun dalam bentuk perangkat lunak (*software*) yang mendukung proses kerja.

2.2.2 Disiplin Kerja

1. Definisi

Hasibuan, (2020:193) mendefinisikan Disiplin kerja sebagai kesadaran serta kesiapan individu untuk mengikuti aturan yang berlaku dan menghormati norma sosial di lingkungan kerja. Sedangkan menurut (Silaen *et al.*, 2022:139) disiplin kerja merupakan sikap diri yang Mematuhi aturan-aturan atau berbagai kegiatan yang telah ditetapkan sebagai ikatan dalam suatu organisasi yang dijalankan tanpa ada paksaan. Setiap organisasi perlu menerapkan disiplin kerja. Tanpa kedisiplinan yang baik dari karyawan, perusahaan akan kesulitan dalam meraih tujuannya.

2. Indikator Disiplin Kerja

Fathoni (2006:173) indikatornya yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan

Untuk memastikan pekerjaan diselesaikan dengan sungguh-sungguh dan penuh disiplin, tugas yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan kemampuannya.

2. Keteladanan Pemimpin

Contoh yang ditunjukkan oleh pemimpin sangat berpengaruh dalam menegakkan disiplin di antara karyawan, karena mereka menjadi contoh dan teladan bagi bawahannya.

3. Balas Jasa

Pemberian imbalan (gaji) dapat memengaruhi kedisiplinan karyawan, sebab imbalan tersebut dapat menimbulkan kepuasan dan rasa cinta karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaan mereka.

4. Keadilan

Rasa keadilan turut berperan penting dalam membentuk kedisiplinan karyawan, karena pada dasarnya manusia ingin dihargai dan diperlakukan secara adil serta setara dengan rekan kerjanya.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Suatu cara efektif untuk menerapkan kedisiplinan karyawan ialah melalui waskat. Melalui waskat, atasan dituntut untuk terlibat langsung dalam memantau perilaku, etika, semangat, dan kinerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Demi menjaga tingkat kedisiplinan karyawan maka penting bagi organisasi untuk memberikan sanksi atau hukuman yang sesuai.

7. Ketegasan

Ketika karyawan melakukan pelanggaran disiplin maka seorang pemimpin harus tegas dan tidak ragu dalam memberikan hukuman berdasarkan aturan yang berlaku.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kerja yang baik antar karyawan sangat mempengaruhi terbentuknya kedisiplinan yang positif di perusahaan.

3. Bentuk-bentuk disiplin Kerja

Berikut adalah 2 jenis disiplin kerja berdasar pada (Mangkunegara, 2021:129)

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif ialah "upaya yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar terus mematuhi serta menaati pedoman serta aturan kerja yang telah ditentukan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif yakni usaha untuk membimbing karyawan agar kembali mematuhi peraturan yang ada, dengan mengarahkan mereka untuk mengikuti pedoman yang berlaku di perusahaan.

2.2.3 Pelatihan

1. Definisi

Priansa, (2021:176) mendefinisikan Pelatihan sebagai proses yang dirancang secara sistematis guna mengubah atau menambah pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar selaras dengan kebutuhan perusahaan.

2. Indikator pelatihan

Indikator pelatihan berdasar pada (Mangkunegara, 2021:44) diantaranya adalah :

1. Instruktur

Pelatih harus memiliki kualifikasi yang sesuai dan memadai.

2. Peserta

Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan.

3. Materi

Konten pelatihan harus disesuaikan dengan target yang ingin diperoleh.

4. Metode

Metode pelatihan perlu disesuaikan dengan kemampuan peserta agar materi dapat diterima dengan baik.

5. Tujuan pelatihan

Pelatihan harus mempunyai tujuan yang jelas serta dapat diukur tingkat keberhasilannya.

3. Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut (Sahir *et al.*, 2023) tujuan pelatihan diantaranya adalah :

1. Meningkatkan produktivitas perusahaan

Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Melatih karyawan dalam menggunakan alat dan teknologi modern dapat meningkatkan efisiensi kerja.

2. Meningkatkan kualitas produk atau layanan

Program pelatihan dan pengembangan memberikan kesempatan bagi para ahli dalam organisasi untuk berbagi keterampilan mereka. Dalam waktu singkat, hal ini dapat meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja karyawan.

3. Mengurangi perputaran karyawan

Program pelatihan dan pengembangan juga dapat membantu karyawan membangun hubungan yang lebih baik dengan perusahaan. Hal ini akan mengurangi tingkat perputaran karyawan dan meningkatkan retensi tenaga kerja.

4. Mengurangi biaya dan kesalahan

Jika perusahaan memiliki karyawan yang terlatih dengan baik, kesalahan yang terjadi setiap hari akan berkurang. Ini akan menghemat waktu dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan.

2.2.4 Lingkungan Kerja Non fisik

1. Definisi

Serdamayanti (2011:199) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja nonfisik mencakup berbagai faktor, cara kerja, serta kondisi lingkungan yang turut memberikan pengaruh besar terhadap produktivitas. Hubungan yang harmonis akan mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap tugas, pekerjaan dan

organisasi. Lingkungan kerja akan memengaruhi individu dan organisasi secara keseluruhan.

2. Indikator lingkungan kerja non fisik

Nurdin *et al.*, (2023:51) menjelaskan indikator lingkungan kerja non fisik meliputi:

- a. Hubungan antara rekan kerja setingkat
- b. Hubungan antara atasan dengan bawahan/karyawan
- c. Kerjasama antar karyawan

3. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja non Fisik

Enny, (2019:58), mendefinisikan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya:

1. Faktor pribadi atau individu mencakup aspek seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap orang.
2. Faktor kepemimpinan, yang meliputi kemampuan manajer dalam memberikan motivasi, semangat, petunjuk, dan dukungan kepada tim.
3. Faktor tim, yang meliputi seberapa besar dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja, tingkat saling percaya antar anggota tim, serta sejauh mana kekompakan dan hubungan dekat yang terbentuk di antara mereka.
4. Faktor sistem, mencakup sistem kerja, fasilitas atau sarana yang disediakan organisasi, alur kerja di dalamnya, serta budaya organisasi yang berlaku
5. Faktor kontekstual (situasional), mencakup terjadinya tekanan serta perubahan, baik dari dalam organisasi maupun dari lingkungan.

2.3 Hubungan antar variabel

2.3.1 Hubungan Disiplin kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Rivai & Sagala (2013:825) yang mendefinisikan disiplin kerja menjadi sarana bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan guna mendorong perubahan perilaku. Disiplin juga berperan dalam meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu. Saat tingkat kedisiplinan semakin tinggi maka semakin besar pula produktivitas yang dapat dicapai.

Menurut (Irfan & Mahargiono, 2023) mengemukakan bahwasanya Disiplin kerja ialah kondisi yang mendorong dan memotivasi seseorang karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja, Perusahaan akan menghadapi kesulitan jika tidak memiliki disiplin kerja yang baik.

Menurut Suryadewi *et al.*, (2020b) Disiplin kerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Semakin tingginya tingkat disiplin karyawan, maka semakin baik pula produktivitasnya, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan produktivitas

Menurut Penelitian Yasin *et al.*, (2023) mengemukakan bahwasanya produktivitas kerja dipengaruhi signifikan oleh disiplin kerja. Hal tersebut selaras dengan temuan dalam penelitian (Gea *et al.*, 2024) mengemukakan bahwasanya disiplin kerja memengaruhi positif signifikan peningkatan produktivitas kerja.

2.3.2 Hubungan Pelatihan (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Priansa, (2021:177) mendefinisikan bahwa Pelatihan mampu meningkatkan kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan karyawan, yang akhirnya dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja. Pelatihan juga berfungsi sebagai

sarana untuk memberikan keterampilan khusus kepada karyawan, yang dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja perusahaan, (Putra & Yusuf, 2023).

Penelitian Holy *et al.*, (2023) mengatakan jika terdapat Pelatihan memberi dampak signifikan pada produktivitas kerja, selaras dengan temuan penelitian (Nym *et al.*, 2024) yang menyebutkan bahwasanya pelatihan memengaruhi positif signifikan peningkatan produktivitas kerja.

2.3.3. Hubungan Lingkungan Kerja non Fisik (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Sedarmayanti (2011:199), mendefinisikan bahwa lingkungan kerja nonfisik mencakup berbagai faktor, cara kerja, serta kondisi lingkungan yang secara signifikan memengaruhi tingkat produktivitas. Sejalan dengan temuan penelitian Febrianti *et al.*, (2023) Mendefinisikan bahwa Produktivitas karyawan dapat meningkat jika lingkungan kerja non fisik mendukung. Sebaliknya, lingkungan yang tidak nyaman dapat menurunkan produktivitas.

Menurut Penelitian Sari *et al.*, (2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kondisi lingkungan kerja non fisik dan tingkat produktivitas karyawan, yang sejalan dengan temuan penelitian (Rezki *et al.*, 2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik memiliki dampak positif yang jelas terhadap peningkatan produktivitas kerja.

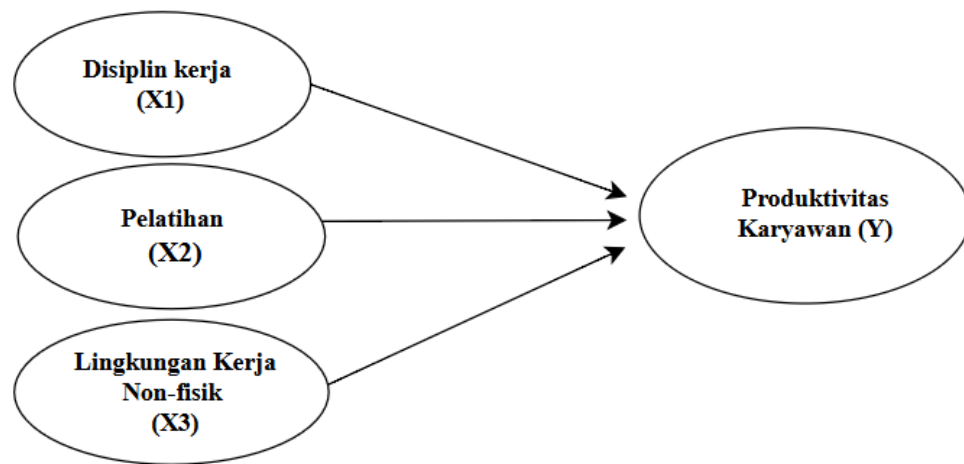
2.4 Hipotesis

Sugiyono, (2018:284) mendefinisikan bahwa sebagai dugaan sementara atas pertanyaan penelitian yang diajukan. Maka itu, hipotesis harus dirumuskan berdasarkan masalah penelitian dan kerangka pemikiran yang tersusun secara

sistematis. Berdasarkan pemaparan rumusan masalah dan tujuan, berikut adalah hipotesis penelitian ini:

1. H1 : Diduga Disiplin kerja mempengaruhi secara langsung tingkat produktivitas karyawan di PT. Metal Hitech Engineering.
2. H2 : Diduga pelatihan mempengaruhi secara langsung produktivitas kerja karyawan di PT. Metal Hitech Engineering.
3. H3 : Diduga lingkungan kerja nonfisik Diduga pelatihan mempengaruhi secara langsung produktivitas kerja karyawan di PT. Metal Hitech Engineering.

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

→ : Secara parsial

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat