

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Sebelumnya**

Ada beberapa penelitian yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Nuraini, Sri Indarti dan Marzolina (2015) telah melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Inti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel motivasi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi produktivitas kerja karena nilai t-hitung (13,930) yang lebih besar dari t-hitung lingkungan kerja (2,350).
2. Reski (2015) telah melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu dengan F hitung (37.335) > F tabel (3,183) dengan Signifikan lebih kecil dari tingkat kesalahannya. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja

lebih dominan dari pada variabel lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas kerja.

3. Komarudin (2018) telah melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas sebesar 0.364, sedangkan motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0.510.
4. Mangundap Maya, Silvy Mandey dan Petrus Tumade (2015) telah melakukan penelitian tentang “Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin, kompensasi, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo.

**Tabel 2.1.**  
**Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu**  
**dengan Penelitian saat ini**

<b>Penelitian</b>	<b>Metode</b>	<b>Substansi</b>	<b>Variabel</b>	<b>Perbedaan</b>
Nuraini, Sri Indarti dan Marzolina (2015)	Regresi Linier Berganda	Produktivitas Kerja Karyawan	Lingkungan Kerja dan Motivasi	Disiplin Kerja Pelatihan
Reski (2015)	Regresi Linier Berganda	Produktivitas Kerja Karyawan	Lingkungan Kerja dan Disiplin	Pelatihan dan Motivasi Kerja
Komarudin (2018)	Regresi Linier Berganda	Produktivitas Kerja Karyawan	Pelatihan dan Motivasi	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja
Mangundap Maya, Silvy Mandey dan Petrus Tumade (2015)	Regresi Linier Berganda	Produktivitas Kerja Karyawan	Disiplin, Kompensasi dan Lingkungan Kerja	Kompensasi, Pelatihan dan Motivasi Kerja

Sumber: Berbagai Jurnal yang Dipublikasikan

## **2.2. Landasan Teori**

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

#### **2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016;10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Flippo dalam Sedarmayanti (2009;5) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan

individu, organisasi dan masyarakat. Menurut French dalam Sedarmayanti (2009;5) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi. Apabila pengertian dari Flippo dan French tersebut digabungkan maka dapat ditarik kesimpulan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

#### **2.2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan utama manajemen sumber daya adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan (Sedarmayanti, 2009;6). Tujuan tersebut dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan masyarakat (*societal objective*)
2. Tujuan organisasi (*organization objective*)
3. Tujuan fungsi (*funcional objective*)
4. Tujuan personal (*personal objective*)

#### **2.2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016;21) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)
2. Pengorganisasian (*organizing*)
3. Pengarahan (*directing*)

4. Pengendalian (*controlling*)
5. Pengadaan (*procurement*)
6. Pengembangan (*development*)
7. Kompensasi (*compensation*)
8. Pengintegrasian (*integration*)
9. Pemeliharaan (*maintenance*)
10. Kedisiplinan
11. Pemberhentian (*separation*)

## **2.2.2. Disiplin Kerja**

### **2.2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016;193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Afandi (2016;1) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajemen untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **2.2.2.2. Fungsi Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2016;3) fungsi disiplin adalah:

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

### **2.2.2.3. Macam-Macam Bentuk Disiplin Kerja**

Adapun macam-macam bentuk disiplin pada organisasi menurut Afandi (2016;7) adalah:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan menaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk mengenai pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Dilaksanakan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk mengambil hukuman yang lebih berat atau pemutusan hubungan kerja.

### **2.2.2.4. Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Adapun menurut Afandi (2016;10) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Faktor kepemimpinan

2. Faktor sistem penghargaan

3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan melekat
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan

#### **2.2.2.5. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2016;10) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

1. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:
  - a. Masuk kerja tepat waktu
  - b. Penggunaan waktu secara efektif
  - c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
2. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:
  - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
  - b. Target pekerjaan
  - c. Membuat laporan kerja harian

#### **2.2.3. Pelatihan**

##### **2.2.3.1. Pengertian Pelatihan**

Menurut Notoatmodjo (2009;19) pelatihan adalah suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi. Sedangkan menurut

Chan dalam Priansa (2016;175) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini.

#### **2.2.3.2. Tujuan Pelatihan**

Menurut Sikula dalam Priansa (2016;176) menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah:

1. Produktivitas
2. Kualitas
3. Perencanaan tenaga kerja
4. Moral
5. Kompensasi tidak langsung
6. Keselamatan dan kesehatan
7. Pencegahan kadaluarsa
8. Perkembangan pribadi

#### **2.2.3.3. Jenis-Jenis Pelatihan**

Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2016;179) jenis pelatihan adalah:

1. Pelatihan rutin

Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai (orientasi pegawai baru).



2. Pelatihan teknis

Pelatihan/pekerjaan teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik.

3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah

Dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.

4. Pelatihan perkembangan dan inovatif

Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

#### **2.2.3.4. Tahap Pelatihan**

Menurut Noe dalam Priansa (2016;184) ada tujuh tahap dalam proses perancangan pelatihan agar menjadi efektif adalah:

1. Mengadakan penilaian terhadap kebutuhan.
2. Memastikan bahwa pegawai memiliki motivasi dan keahlian dasar yang diperlukan pelatihan.
3. Menciptakan lingkungan belajar.
4. Memastikan bahwa peserta mengaplikasikan isi dari pelatihan dalam pekerjaannya.
5. Mengembangkan rencana evaluasi.
6. Memilih metode pelatihan berdasarkan tujuan pembelajaran dan lingkungan pembelajaran
7. Mengevaluasi program dan membuat perubahan atau rivisi pada tahapan awal agar dapat meningkatkan efektifitas pelatihan.

### **2.2.3.5. Metode Pelatihan**

Menurut Priansa (2016;192) metode yang digunakan dalam pelatihan antara lain:

1. Pelatihan kerja langsung (*on the job training*)  
Sistem ini memberikan tugas kepada pimpinan langsung pegawai untuk melatih pegawainya.
2. *Vestibule*  
Bentuk pelatihan dimana pelatihnya bukanlah berasal dari pimpinan pegawai langsung, melainkan pelatih khusus.
3. *Apprenticeship*  
Sistem magang ini dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) yang relatif tinggi.
4. Kursus keahlian (*specialist course*)  
Bentuk pelatihan yang lebih mirip pendidikan. Kursus biasanya diadakan untuk memenuhi minat pegawai dalam berbagai bidang pengetahuan tertentu atau bidang lain di luar bidang pekerjaannya.

### **2.2.3.6. Faktor-Faktor Pelatihan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Hasibuan, (2016:85), faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain:

1. Peserta
2. Pelatih/Instruktur
3. Fasilitas Pelatihan
4. Kurikulum
5. Dana Pelatihan

### **2.2.3.7. Indikator-Indikator Pelatihan**

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62), diantaranya:

1. Jenis Pelatihan
2. Tujuan Pelatihan
3. Materi
4. Metode yang digunakan
5. Kualifikasi Peserta
6. Kualifikasi Pelatih
7. Waktu

### **2.2.4. Motivasi Kerja**

#### **2.2.4.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Robbins dalam Priansa (2016;201) motivasi adalah merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Afandi (2016;12) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

#### **2.2.4.2. Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2016;146) tujuan dari pemberian motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku

#### **2.2.4.3. Sumber Motivasi Kerja**

Menurut Priansa (2016;204) sumber motivasi digolongkan menjadi dua, yaitu:

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai.

Motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah:

- a. Minat
- b. Sikap positif
- c. kebutuhan

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai organisasi diantaranya berkenaan dengan:

- a. Motivator
- b. Kesehatan kerja

#### **2.2.4.4. Faktor-Faktor Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2014;116) motivasi sebagai psikologi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal:

1. Faktor internal, antara lain:
  - a. Keinginan untuk dapat hidup
  - b. Keinginan untuk dapat memiliki
  - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor eksternal, anatar lain:
  - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
  - b. Kompensasi yang memadai
  - c. Supervise yang baik
  - d. Adanya jaminan pekerjaan
  - e. Status dan tanggung jawab
  - f. Peraturan yang fleksibel

#### **2.2.4.5. Indikator-Indikator Motivasi Kerja**

Indikatornya motivasi kerja dari teori hierarki kebutuhan diukur dari teori hierarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow dalam Hasibuan (2016;154).

Maslow mengidentifikasi lima tingkat dalam hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologi

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.

Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seorang berperilaku atau bekerja giat.

2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. Aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

## **2.2.5. Lingkungan Kerja**

### **2.2.5.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2015;183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja

yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2016;52).

#### **2.2.5.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2012;21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik.

##### **1. Lingkungan kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

##### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

“Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

### **2.2.5.3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2015;184) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Pertukaran udara
4. Penerangan
5. Musik
6. Keamanan
7. Kebisingan

### **2.2.5.4. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2012;46) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

1. Lingkungan fisik
  - a. Penerangan
  - b. Suhu udara
  - c. Suara bising
  - d. Penggunaan warna
  - e. Ruang gerak yang diperlukan
  - f. Keamanan kerja



2. Lingkungan non fisik
  - a. Hubungan karyawan dengan atasan
  - b. Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja
  - c. Hubungan karyawan dengan bawahan

## **2.2.6. Produktivitas Kerja**

### **2.2.6.1. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan (Wibowo, 2011;109). Sedangkan menurut Afandi (2016;74) produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan esok harus lebih baik dari hari ini.

### **2.2.6.2. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja**

Menurut Afandi (2016;76) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pendidikan
2. Latihan
3. Motivasi kerja
4. Etos kerja
5. Mental
6. Kemampuan fisik karyawan
7. Lingkungan kerja
8. Kesejahteraan karyawan

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009;72) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1. Sikap Mental, berupa:
  - a. Motivasi kerja
  - b. Disiplin kerja
  - c. Etika kerja
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen
5. Hubungan industri pancasila
6. Tingkat penghasilan
7. Gizi dan kesehatan
8. Jaminan sosial
9. Lingkungan dan iklim kerja
10. Sarana produksi

#### **2.2.6.3. Indikator-Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2009;104) menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator yaitu:

1. Kemampuan  
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas
2. Meningkatkan hasil yang dicapai  
Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

### 3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

### 4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

### 5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

### 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

#### **2.2.7. Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas**

Menurut Afandi (2016;2) menyatakan bahwa dengan disiplin tinggi, pegawai akan menaati semua peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang ditentukan. Apabila karyawan tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja yang baik sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan. Sedangkan menurut Reski (2015) menyatakan dengan adanya disiplin kerja dari para karyawan maka produktivitas perusahaan akan meningkat. Namun, apabila disiplin kerja para karyawan tidak ada maka akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan bersifat positif.

### **2.2.8. Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas**

Menurut Nasution (2015;70) menyatakan dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, dan wawasan, sikap karyawan pada tugas-tugasnya dengan pengetahuan yang didapat dalam pelatihan akan merubah tingkah laku, guna mendapatkan produktivitas yang tinggi. Sedangkan menurut Sudarjat (2014) menyatakan dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan bersifat positif.

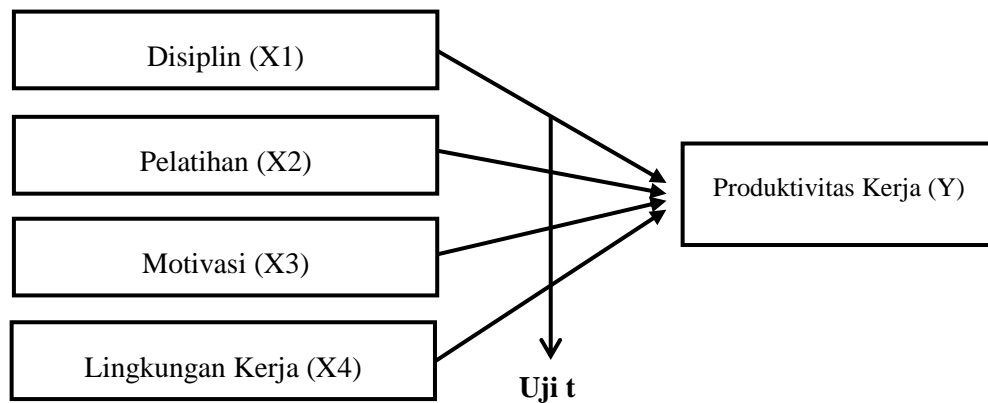
### **2.2.9. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas**

Motivasi pegawai juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hasibuan (2016;141) mengemukakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Komarudin (2018) menyatakan bahwa motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan bersifat positif.

### 2.2.10. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas

Menurut Nitisemito (2015;183) lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan para pegawai. Menurut Sinaga (2016) lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut Senata (2014) menyatakan lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Apabila karyawan tersebut betah di tempat kerjanya dan menggunakan waktu kerja dengan maksimal, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan bersifat positif.

### 2.3. Kerangka Berfikir



Keterangan:

————— : secara parsial (uji t)

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**

#### **2.4. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2015:64). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 = Diduga ada pengaruh secara parsial disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.

H2 = Diduga ada pengaruh secara parsial pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.

H3 = Diduga ada pengaruh secara parsial motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.

H4 = Diduga ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.