

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Sebelumnya**

Penelitian mengenai produktivas kerja juga di lakukan oleh Ribut Suprpto (2016) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantorcabang Pembantu Genteng Banyuwangi” Jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Dan variabel yang digunakan meliputi variabel Prokduktivitas Kerja (Y) dan Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dengan menggunakan metode analisis regresi berganda bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRI

Penelitian mengenai produktivitas kerja juga pernah dilakukan oleh Sembiring (2009) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Tas ARS Bandung”. Jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Dan variabel yang digunakan meliputi variabel Prokduktivitas Kerja (Y) dan Lingkungan Kerja (X1) menggunakan metode analisis regresi linier berganda bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian mengenai produktivitas kerja juga pernah dilakukan oleh Meilani Putri Wulan Sari (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung Bandar Lampung”. Jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Dan variabel yang digunakan meliputi variabel Produktivitas Kerja (Y) dan Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan mempertimbangkan Kepuasan Kerja Karyawan” dengan menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex-post facto* dan *survey* menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, dan kepuasan kerja maka di harapkan produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.

Penelitian selanjutnya mengenai produktivitas kerja juga pernah dilakukan oleh Mastuti (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Gerbang NTB Emas”. Jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Dan variabel yang digunakan meliputi variabel Produktivitas Kerja (Y) dan Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dengan metode asosiatif (hubungan) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gerbang NTB Emas.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama peneliti & Tahun	Perbedaan	Instrumen Penelitian	Persamaan	Hasil	Subtansi
1	Ribut Suprpto (2016)	Penelitian sebelumnya tidak menggunakan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel independen	Studi Dokumentasi Kuisoner	Sama-sama Meneliti lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRI	X1 : Disiplin Kerja X2 : Lingkungan Kerja Y : Produktivitas Kerja
2	Sembiring (2009)	Penelitian sebelumnya tidak menggunakan disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen sedang penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel independen	Studi Dokumentasi Kuisoner	Sama-sama meneliti tentang lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.	X1 : Lingkungan Kerja Y : Produktivitas Kerja

3	Meilani Putri Wulan Sari (2018)	<p>Penelitian sebelumnya tidak menggunakan disiplin kerja karyawan sebagai variabel independen</p> <p>Menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan <i>ex-post facto</i> dan <i>survey</i></p>	<p>Studi Dokumentasi</p> <p>Kuisoner</p>	<p>Sama-sama meneliti tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka di harapkan produktivitas kerja karyawan semakin meningkat</p>	<p>X1 : Kepuasan Kerja</p> <p>X2 : Lingkungan Kerja</p> <p>Y : Produktivitas Kerja</p>
4	Mastuti (2019)	<p>Menggunakan dengan metode asosiatif</p>	<p>Studi Dokumentasi</p> <p>Kuisoner</p>	<p>Sama- sama meneliti lingkungan kerja dan kepuasan kerja</p>	<p>Hasil Menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan keupuasan kerja berpengaruh secara simultah terhadap prokduktivitas kinerja</p>	<p>X1 : Lingkungan Kerja</p> <p>X2 : Kepuasan Kerja</p> <p>Y : Produktivitas</p>

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

## 2.2. Landasan Teori

### 2.2.1 Produktivitas Kerja

Menurut J. Simanjutak (2011, hal.141) produktivitas adalah Suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan

diterima manajemen.

Menurut Maurits (2010) produktivitas yaitu mengandung pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan kehidupan di segala bidang.

Menurut Sadarmayanti (2011:80), menjelaskan bahwa “Produktivitas diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”.

Menurut Sutrisno (2011:207), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Marwansyah (2016) Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Definisi lain menurut Yusuf (2015:282) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan

serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah hasil kerja yang dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan karyawan dalam (*input*) dan (*output*) dan menghasilkan sebuah barang maupun jasa.

### **2.2.2 Faktor - Faktor Produktivitas Kerja**

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik hubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Sutrisno (2011:99-104), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu: Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelemahan dan motivasi. Faktor yang diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga. Yuniarsih (2013:159) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Secara lebih rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Faktor Internal**

- a. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional.

- b. Struktur dan desain pekerjaan.
- c. Motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
- d. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
- e. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi.
- f. Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan /atau rekan kerja.
- g. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan.
- h. Budaya organisasi/kerja, dan lingkungan kerja yang ergonomis.
- i. Keseuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai.
- j. Komunikasi antar individu dalam membangun kerja sama.

## 2. Faktor Eksternal

- a. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis.
- b. Kemitraan (networking) yang dikembangkan.
- c. Kultur dan mindset lingkungan sekitar organisasi.
- d. Dukungan masyarakat dan stakeholder secara keseluruhan.
- e. Tingkat persaingan.
- f. Dampak globalisasi.

Jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atau adanya hubungan antara karyawan yang baik, makna karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat

produktivitas kerja.

### **2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Hartatik (2014 : 219) menyatakan indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Tingkat perolehan hasil.

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang dan jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas kerja karyawan yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai.

2. Kualitas yang dihasilkan.

Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan akan menurun.

3. Tingkat kesalahan.

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas karyawan dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, maka produktivitas akan rendah.

4. Waktu yang dibutuhkan.

Kegiatan proses produksi menentukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.



## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam menunjang keberhasilan dalam bidang pekerjaannya, disamping harus memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan yang tinggi di bidangnya dan kemampuan yang memadai. Hal ini berarti pula bahwa setiap pegawai harus menyadari akan tugas dan tanggung jawabnya, diikuti dengan semangat dan moral kerja yang tinggi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong kerja gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Untuk meningkatkan kedisiplinan yang baik memanglah sulit karena banyak factor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2005:193).

Menurut Hartatik (2014:182) disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Rivai, Veithzal, et al., (2014:599) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Sinungan, Muchdarsyah (2014:135) Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja pegawai adalah keseluruhan proses yang meliputi persepsi, sikap dan perilaku sehingga seorang pegawai secara sukarela mampu dan mau untuk menghormati, menghargai, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan kerja dan sanggup menjalankannya serta bersedia menerima sanksi-sanksinya apabila terbukti melanggar peraturan-peraturan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

### **2.2.2 Fungsi Disiplin Kerja**

Menurut Tu'u dalam Hartatik (2014, p.186) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

#### **1. Menata kehidupan bersama**

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

#### **2. Kepribadian**

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang.

Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

### 3. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

### 4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuinya. Tanpa ada nya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

### 5. Menciptakan lingkungan konduktif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

#### **2.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Tindakan disiplin kerja pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan menihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap

bawahannya. Menurut Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif.

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan diri setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangsan sampai para karyawan berperilaku negatif.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

#### **2.2.4 Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Berikut adalah uraiannya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai

dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

## 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

## 3. Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

## 4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

## 5. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

### **2.2.5 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2014:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Diantaranya sebagai berikut:

#### 1. Sikap disiplin

Disiplin diri merujuk pada pelatihan yang di dapatkan seseorang untuk memenuhi tugas tertentu atau untuk mengadopsi pola perilaku tertentu.

## 2. Teladan Kepemimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan akan baik. Jika teladan pemimpin kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin.

## 3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan, kedisiplinan akan semakin baik pula.

### 2.3 Lingkungan Kerja

#### 2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014:3) lingkungan kerja adalah tempat untuk melakukan aktivitas dan dijadikan sebagai sumber informasi, penciptaan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman harus dilakukan agar karyawan merasa nyaman dan lebih betah dalam lingkungan kerjanya untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai, dan produktivitas kerjanya pun meningkat.

Sementara itu Sedarmayanti (2017:25) mendefinisikan lingkungan kerja

merupakan suatu tempat bagi sekawanan orang yang mana di dalamnya terdapat fasilitas yang dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya sesuai dengan visi misinya. Sedarmayanti juga menjelaskan jika suasana lingkungan kerja yang nyaman dan aman individu maupun kelompok dapat melaksanakan kegiatan operasionalnya secara optimal, nyaman dan aman.

Analisa (2011:13) Mendefinisikan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor krusial dalam mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi. Lingkungan kerja dikatakan memiliki kondisi yang baik apabila karyawan secara aman dan nyaman dalam melaksanakan kegiatannya saat bekerja. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Kecocokan terhadap lingkungan kerja dapat dirasakan dalam jangka panjang, sedangkan ketidakcocokan lingkungan kerja karena lingkungan kerja tidak baik dapat mengakibatkan karyawan menjadi kurang produktif dan kegiatan operasional perusahaan akan terhambat. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan lingkungan yang akan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas karyawan sehingga dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:2) Lingkungan kerja seluruh fasilitas, perlengkapan, serta lingkungan di sekitar orang yang sedang bekerja, prosedur kerjanya, serta organisasi dalam tempat kerjanya. Jika lingkungan kerja baik dan nyaman karyawan akan lebih produktif dalam bekerja. Karena itu perlu diciptakan iklim yang baik dan

menyenangkan. Nitisemito (2014) menyebutkan jika lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

### **1. Warna**

Warna dapat berpengaruh terhadap lingkungan kerja karena dengan pemberian warna yang cocok dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding kantor hendaknya mempergunakan warna yang lembut. Untuk saat ini warna yang pastel dan cerah digunakan oleh para start-up dalam mendesain kantornya.

### **2. Kebersihan**

Kebersihan adalah syarat utama agar tetap sehat, termasuk kebersihan dalam kantor atau ruang kerja. Maka untuk menjaga kesehatan semua ruangan harus bersih. Misalnya penyediaan tempat sampah dalam jumlah yang cukup dan mudah dibersihkan, bersih dari penumpukan debu dan kotoran.

### **3. Pertukaran**

Udara Pertukaran udara merupakan proses perputaran udara dengan cara mengeluarkan udara terkontaminasi suatu tempat, melalui ventilasi atau saluran pembuangan dan pertukaran, dan pemasukan udara segar melalui saluran masuk.

Tujuan pertukaran udara ini yaitu untuk memberikan pasokan udara bersih dan segar di luar secara kontinu serta menjaga suhu dan kelembaban ruangan bagi individu dalam ruangan tersebut di tingkat yang nyaman dan aman bagi kesehatan. Tujuannya supaya karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga produktivitas kerja tidak akan terganggu.



#### 4. Penerangan

Penerangan kantor atau ruang kerja memiliki kontribusi yang penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat bekerja secara optimal dan memberikan hasil yang baik sesuai tujuan perusahaan, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu terselesaikannya kegiatan operasional perusahaan.

#### 5. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja. Keamanan di sini yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Rasa aman terhadap lingkungan kerja fisik bisa seperti ketika bekerja karyawan merasa damai dan terjaga, jika lingkungan kerja tidak aman karyawan akan merasa gelisah dan tidak bisa berkonsentrasi sehingga produktivitas kerja tersebut akan mengalami penurunan.

#### 6. Kebisingan

Kebisingan bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Kebisingan dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga produktivitas kerja menurun dan hasil pekerjaannya bisa menjadi tidak optimal. Maka perlu melakukan pemilihan ruang kerja atau kantor yang jauh dari sumber kebisingan.

### 2.3.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat

dua jenis yaitu :

### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

#### 2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Berikut indikator lingkungan kerja menurut Hanaysha (2016):

1. *The facilities to do work*. Fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan.
2. *Comfortable work place*. Lingkungan kerja yang bersih, dan menyenangkan.
3. *Safety*. Berada dalam keadaan aman dan tenteram
4. *Absence of noise*. Lingkungan kerja tidak bising

## **2.4 Kepuasan Kerja**

### **2.4.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Terdapat berbagai macam pengertian tentang kepuasan kerja. Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017).

Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya Robbins & Judge (2012:118). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (2017), seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2010:100) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Hantula (2015:81-94) adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya. Tanggung jawab yang dimaksud adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan karyawannya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja

merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2017).

Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan kepuasan kerja adalah sikap positif maupun negatif dan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya.

#### **2.4.2 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja**

Suparno (2015:2) memaparkan beberapa indikator sebuah perusahaan yang memiliki masalah mengenai ketidakpuasan kerja bagi karyawannya, yaitu :

1. Jumlah karyawan yang absen bertambah.
2. Masuk kantor terlambat.
3. Pulang dari kantor lebih cepat.
4. Sering rebut antar karyawan.
5. Mengabaikan atau mencelakakan karyawan lain.
6. Pengambilan keputusan dan perilaku yang buruk.
7. Terjadinya kecelakaan kerja yang tidak biasa.
8. Bertambah pemborosan dan kerusakan alat.
9. Terlibat masalah pelanggaran hukum.
10. Penampilan yang semakin buruk.

#### **2.4.3 Teori Kepuasan Kerja**

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2017:416)

menyatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut :

### *1. Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa factor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan.

Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivator*.

### *2. Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan di terima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan

yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa teori kepuasan kerja terdiri dari 2 (dua), yaitu *Two-Factor Theory* dan *Value Theory*.

#### **2.4.4 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu :

##### **1. Faktor psikologis**

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

##### **2. Faktor sosial**

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

### 3. Faktor fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

### 4. Faktor finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, promosi, jaminan sosial dan fasilitas.

#### **2.4.5 Indikator Kepuasan Kerja**

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Colquitt et al (2013:107) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:

#### **1. Gaji**

Gaji sebagai factor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah atau uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

#### **2. Promosi**

Promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, seperti memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

### 3. Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang 'kuat' bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Karena kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itu efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

## 2.5 Hubungan Antar Variabel

### 2.5.1 Hubungan Antar Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu sasaran untuk dapat menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Rivai, 2011:825). Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena orang yang berhasil dalam karyanya biasanya mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan pada suatu perusahaan. Menurut (Dunggio, 2013) Seorang karyawan yang memiliki disiplin yang baik, maka akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Melalui disiplin kerja pula, seorang pimpinan harus dapat memberikan penjelasan mengenai peraturan-peraturan perusahaan agar karyawan taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan yang selalu taat dan patuh pada tata tertib maka akan tercipta disiplin kerja yang keras yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pada seorang



karyawan. Bagi dunia usaha disiplin kerja karyawan merupakan unsur penting dalam mencapai tujuan perusahaan, hal ini dikarenakan kegiatan di perusahaan lebih banyak menggunakan tenaga kerja manusia jika dibandingkan dengan tenaga mesin. Karyawan juga memiliki peran dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian organisasi (Patramarina, Nuria & Fransiska 2010)

Di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Maya, dkk (2015) dengan judul Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Pegawai di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

### **2.5.2 Hubungan Antar Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja**

Lingkungan dianggap penting karenanya pemimpin perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan yang diarahkan pada tujuan dan mampu mengubah lingkungan ini, bila dirasa perlu guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan . Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjalankan perusahaan oleh karena itu perhatian terhadap pemeliharaan semangat kerja sangat perlu untuk meningkatkan produktivitas kerja atau pencapaian tujuan perusahaan. Perhatian terhadap lingkungan kerja karyawan merupakan salah satu unsur terpenting di dalam meningkatkan produktivitas.

Perusahaan sebagai suatu sistem sosial yang mempekerjakan manusia, penting sekali memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Robbins (2010:378) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi produktivitas kerja, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Di dukung oleh Noviani (2009) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II” Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut terdapat pengaruh positif terhadap karyawan bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang II.

### **2.5.3 Hubungan Antar Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja**

Kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting sehingga karyawan yang mendapatkan kerja mempunyai catatan kerja yang baik yang nantinya akan berprestasi kerja yang lebih baik serta dapat menghasilkan produksi yang lebih tinggi dari pada karyawan yang tidak mempunyai kepuasan kerja (Almigo:2014)

Kepuasan kerja menduduki tempat yang sangat penting dalam proses kerja. Dengan mencapainya kepuasan kerja maka seseorang akan berusaha melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Seseorang akan lebih mencintai pekerjaan dan akan tetap berusaha mempertahankan pekerjaannya bila orang tersebut memperoleh kepuasan kerja. Haslam, (2010) mengemukakan pendapatnya bahwa para karyawan yang didasari oleh kepuasan kerja yang tinggi adalah karyawan yang produktif. Seseorang tenaga kerja dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan output atau keluaran yang lebih banyak dari tenaga kerja yang lain untuk satuan waktu yang sama. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa seorang tenaga kerja mampu mengajukan atau menghasilkan produk yang sesuai dengan standart yang ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat bahkan melebihnya.

Sedangkan Menurut Bateman (2014:2), peningkatan kepuasan kerja di antara karyawan dapat menyebabkan peningkatan langsung terhadap produktivitas, dikarenakan karyawan yang merasa puas akan bekerja lebih keras dan mengabdikan secara penuh kepada perusahaan. Jika karyawan merasa tidak puas, mereka cenderung tidak memiliki gairah sehingga output yang dihasilkan pun tidak maksimal. Bila keadaan tersebut terjadi secara terus-menerus, maka seiring berjalannya waktu akan mempengaruhi produktivitas serta pendapatan dari perusahaan. Menurut Robbins (2011) pandangan mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas didasarkan pada suatu asumsi bahwa karyawan yang merasa dirinya bahagia adalah karyawan yang produktif. Asumsi ini sulit dibuktikan di lapangan, karena banyak karyawan yang tidak puas tetapi mereka tetap

produktif, misalnya saja karyawan-karyawan yang bekerjanya dikendalikan oleh mesin-mesin. Apabila ada hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas korelasinya relatif kecil, dan hubungan itu lebih kuat apabila perilaku karyawan tidak dikendalikan oleh faktor-faktor dari luar. Korelasi kepuasan kerja dengan produktivitas lebih akurat bagi karyawan yang memiliki posisi lebih tinggi seperti posisi profesional, manager atau supervisor.

Di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dan Adiwinata (2014) dengan judul penelitian pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang secara parsial maupun simultan. Sedangkan penelitian dari Malonda (2013) yang berjudul Kepuasan dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Matahari Megamall Manado menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Marvidiantika (2015) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Wahana Persada Lampung menunjukkan hasil analisis secara simultan dan parsial kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

## 2.6 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2018:63) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

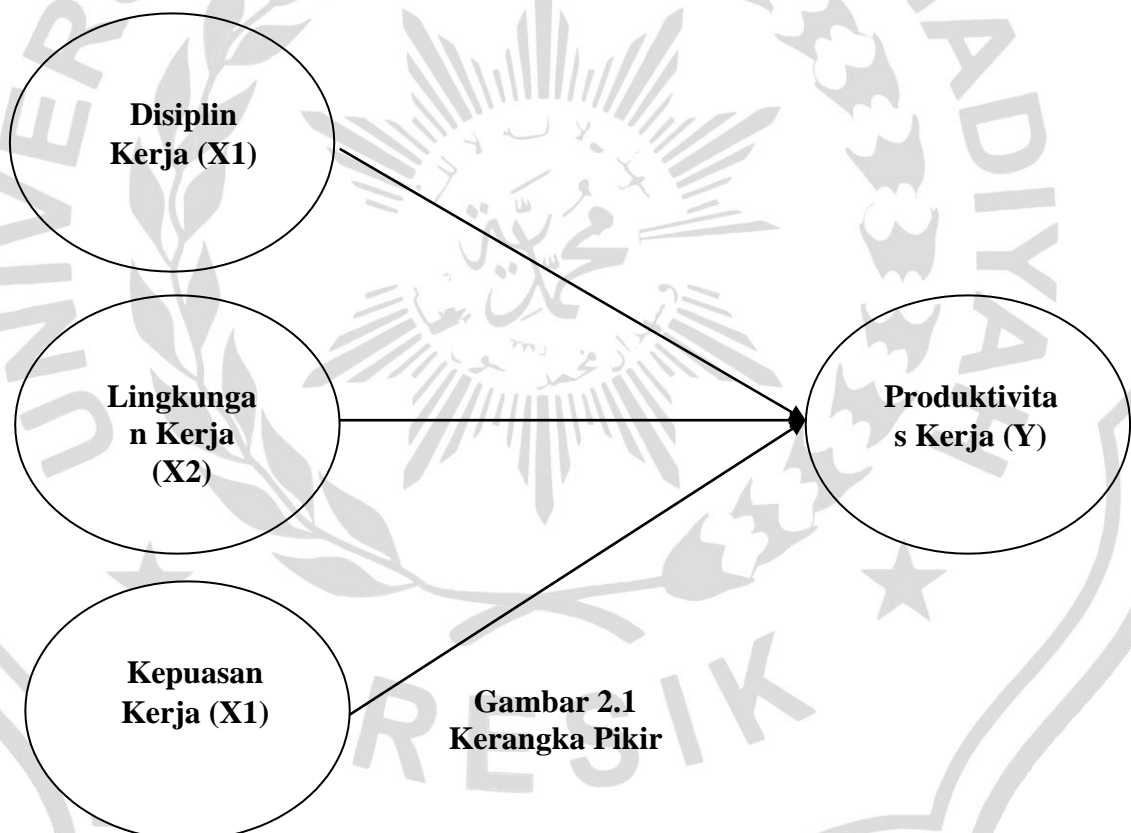
H1 : Di duga adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi pada PT. Surya Trimegah Wisesa.

H2 : Di duga adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi pada PT. Surya Trimegah Wisesa.

H3 : Di duga adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi pada PT. Surya Trimegah Wisesa.

## 2.7 Kerangka Pikir

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



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

Keterangan :  
→ : Pengaruh Parsial (Uji t)  
X : Variabel Independen  
Y : Variabel Dependen  
H : Hipotesis