

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. LANDASAN TEORI

1. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas pada umumnya dimaksud sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.¹¹

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional yang mempunyai pengertian sebagai sikap mental dimana selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan begitu pula sebaliknya hari esok harus lebih baik dari hari ini.¹²

Filosofi mengenai produktivitas mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Produktivitas dalam Kohler's For Accountants di definisikan sebagai hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi. Produktivitas biasanya

¹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana) 2009. Hal : 99

¹² Tripon PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia "Perpektif Partnership Dan Kolektivitas"*, (Jakarta). Hal : 80

dihitung sebagai indeks, rasio output (keluaran) dibandingkan input (masukan).¹³

b. Faktor-faktor yang memengaruhi Produktivitas karyawan

Menurut Simanjuntak, ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1. Pelatihan

Latihan kerja yaitu untuk membekali karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja di perlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk di perhatikan bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat berat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan. Komunikasi

¹³ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Hal 202

yang baik akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.¹⁴

Adapun Tiffin dan Cormick, mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu :

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan kerja, dan keluarga.¹⁵

c. Indikator-indikator Produktivitas karyawan

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Semangat kerja

Ini merupakan usaha lebih baik dari hari yang kemarin, indikator-indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang di capai dalam satu hari kemudian di bandingkan dengan hari sebelumnya.

¹⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana) 2009. Hal : 102

¹⁵ Ibid hal : 103

3. Mengembangkan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Mengembangkan diri dapat dilakukan dengan lihat tentang dan harapan dengan apa yang akan di hadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak di lakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik.pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

4. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil dari pekerjaan yang dapat menu jukkan kualitas kerja seseorang pegawai.

5. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang di capai dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan. Masukan dan pengeluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.¹⁶

¹⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana) 2009. Hal : 104

Tabel 2.1
Indikator Produktivitas

Produktivitas	Indikator – indikator produktivitas
Produktivitas pada umumnya di artikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.	1. Kemampuan 2. Semangat kerja 3. Mengembangkan diri 4. Mutu 5. Efisiensi

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk mengerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi inilah yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.¹⁷

Pengertian Motivasi seperti dikemukakan oleh Wexley & Yukl adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula di artikan sebagai

¹⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara) 2016. Hal : 139

hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairaan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.¹⁸

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi motivasi pada seseorang antara lain :

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai
- b. Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- c. Kondisi kerja yang nyaman dan aman.

2. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang ingin bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. untuk memperoleh status sosial yang lebih

¹⁸ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Hal : 281

tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.

3. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita rincikan, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b. Adanya hubungan yang harmonis dan kompak
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

4. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya termasuk bekerja juga.¹⁹

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern yaitu :

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

lingkungan kerja ini meliputi : tempat kerja, fasilitas dan alat bantu

¹⁹ Muhammad Taufan dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja*, Semarang : Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Diponegoro

pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka berharap akan dapat berkesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan

prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.²⁰

3. Indikator-indikator Motivasi

Motivasi kerja seseorang akan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Jika kebutuhannya telah terpenuhi, maka motivasinya pun akan menurun. Menurut emron edison, terdapat lima indikator yang dikembangkan dari teori kebutuhan abraham maslow yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja²¹, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udarah, istirahat dan hubungan seksual.

2. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan ini mencangkup tentang rasa aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindakan kekerasan.

3. Kebutuhan perwujudan diri

Kebutuhan pada jenjang ini dimana setiap individu mempunyai kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.

²⁰ Desi Rahmawati, *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulung Agung*, Tulung Agung : Jurnal Universitas Tulung Agung BORONOWO Vol.1 No.1 Tahun 2013

²¹ Emron Edison, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung . Hal : 181

Tabel 2.2
Indikator Motivasi

Motivasi	Indikator – indikator motivasi
Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh Wexley dan Yukl adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula di artikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan akan rasa aman 3. Kebutuhan perwujudan diri

3. Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Singodimedjo, mengatakan disiplin adalah sikap kesedian dan keleraan seseorang untuk mematuhi dan menaaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan perusahaan.²²

Disiplin sangat di perlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh orgnisasi. Contoh, seorang pesuruh di sebuah kantor yang telambat datang. Akibatnya ruangan kerja dikantor tersebut terkunci, sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu, karena tidak ada karyawan yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi di

²² Malayu hasibuan. *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara) 2016
Hal : 160

hari itu. Dari contoh tersebut dapat kita lihat bahwa ketidak disiplin seseorang dapat merusak aktivitas organisasi.²³

Menurut Beach, Disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan pelajar atau mecetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela para peraturan dan ketetapan perusahaan.²⁴

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut Singodimenjo, faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecil kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jeri payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima konpensasi yang memadai, meraka dapat bekerja tenang dan tekun serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya.

²³ Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara) 2017. Hal 34

²⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : kencana) 2009. Hal : 87

2. Ada tidaknya keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan. Semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja jam 8, maka pimpinan tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksanakan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasakan terlindungi. Dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Pada setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin itu sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicari jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a. Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuatu pada tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, keman dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.²⁵

c. Indikator-indikator Disiplin kerja

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Balas Jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

3. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan kerja karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua

²⁵ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Rearch*, (Yogyakarta : CV Budi Utama), 2016, Hlm : 10

bawahnya.dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula dalam suatu pekerjaan.

4. Sanksi Hukuman

Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

5. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

6. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja nyaman sehingga akan memotivasi kedisiplinan yang baik.²⁶

²⁶ Evawati Khumaedi, *Pengaruh Displin dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada Dinas Sentra Operasional Terminal PT. Angkasa Putra II*, Jakarta : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Hal : 72)

Tabel 2.3
Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja	Indikator – indikator disiplin kerja
Singodimedjo, mengatakan disiplin adalah sikap kesedian dan keleraan seseorang untuk mematuhi dan menaaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan perusahaan.	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Balas Jasa 3. Keadilan 4. Sanksi Hukuman 5. Ketegasan 6. Hubungan Kemanusiaan

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut ahli mendefinisikan lingkungan kerja. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.²⁷

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik,

²⁷ Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Kencana) 2005. Hal : 183

langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.²⁸

b. Jenis lingkungan kerja

Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

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

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

b. Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.²⁹

²⁸ Ibid, hal : 185

²⁹ M.Jerry Logahan dkk, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Jurnal Binus Business Review Vo.3 No.1,2012) Hlm : 2-3

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Perubahan faktor lingkungan yang sangat cepat dan kompleks berakibat pada perencanaan SDM yang sangat sulit. Simamora dikutip dari Lijan Poltak yang berpendapat bahwa tidak adadua perusahaan yang bergiat di dalam lingkungan yang identik untuk menggambarkan hambatan lingkungan dalam perencanaan SDM nya.³⁰

Menurut Subroto dalam Amstrong faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah :

a. Faktor Status Sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula wewenang dalam mengambil keputusan.

b. Faktor Hubungan Kerja

Hubungan antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan / pimpinan

c. Faktor Sistem Informasi

Hubungan kerja akan berjalan dengan baik apabila komunikasi berjalan dengan baik pula.³¹

³⁰ Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Aksara Bumi) 2017. Hal : 78

³¹ Armstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Alex Media Kompetindo) 2010, Hlm : 75

d. Indikator-indikator lingkungan kerja**1. Penerangan**

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingt penerangan yang cukup akan membaut kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu Udara

Suhu udara adalah besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3. Suara Bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, jugatermasuk alat bantu kerja seperti : meja, kursi lemari, dan sebagainya.

6. Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembangkannya.³²

Tabel 2.4
Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja	Indikator – indikator lingkungan kerja
Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang di perlukan 6. Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis

³² A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk*, (Jakarta: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol.3 No.1,2015), Hlm : 1-9

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.5

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Sukarani (2013)	<i>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo.</i>	Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo yang dapat di gambarkan $Y = 7,682 + 0,168X_1 + 0,174X_2$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
2	Swandono Sinaga (2016)	<i>Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (bagian produksi minyak kelapa sawit) PT. Mitra Unggul Pusaka Segali.</i>	Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat di tunjukan dengan nilai R Square sebesar $0,772 = 77,2\%$ sedangkan sisanya $22,8\%$ dijelaskan oleh variabel lainnya.
3	Mirza Selvia (2014)	<i>Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Inti General Yaja Steel Semarang</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif di antara Variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan, dilihat dari semakin tinggi motivasi yang di berikan maka semakin tinggi produktivitas kerja yang di capai oleh karyawan, semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin

			tinggi produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan maka semakin rendah juga produktivitas kerja yang dicapai, dan begitu juga semakin baik lingkungan kerja yang di miliki karyawan, maka semakin tinggi produktivitas karyawan.
4	Yuyun Nur Zakiyah (2002)	<i>Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan Rokok Djarum Padi Malang</i>	Hasil dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif, dimana seorang karyawan yang mempunyai jiwa berdisiplin maka dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas kerjanya semakin baik.
5	Wahyu Aji Rachmato (2010)	<i>Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan Berdasarkan Persepsi Karyawan Bagian Produksi pada PT. Cita Lestari Sawit.</i>	Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas, dimana hasilnya motivasi sangat berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan
6	Viona Malonda (2013)	<i>Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Prima Sinar Mulia.</i>	Hasil dari kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prima Sinar Mulia
7	Damayanti (2012)	<i>Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya Ngunut Tulung Agung</i>	Hasil penelitian Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan eksternal dan lingkungan internal terhadap produktivitas kerja karyawan

8	Fitrotul Ilmiyah (2015)	<i>Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR. Trubus Alami Malang</i>	Hasil analisis membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan positif baik secara simultan, parsial, dan dominan antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PR Trubus Alami Malang
9	M. Harlie (2010)	<i>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja karyawan pada PT. Lestari Food Industry.</i>	Hasil dari penelitian bahwa disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan.
10	Muchammad Taufan (2012)	<i>Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plan Semarang.</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Semarang dimana $t_{hitung} (14,7010) > t_{tabel} (1,670)$, terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Semarang dimana $t_{hitung} (15,585) > t_{tabel} (1,670)$, terdapat pengaruh signifikan antara prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Semarang dimana $t_{hitung} (17,007) > t_{tabel} (1,670)$.

C. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Sukarani (2013)³³ yang meneliti tentang *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo*, dapat disimpulkan adanya pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja yang sangat signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Swondono Sinaga (2016)³⁴ yang meneliti tentang *Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (bagian produksi minyak kelapa sawit) PT. Mitra Unggul Pusaka Segali*, dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra unggul pusaka segali.

Berdasarkan hasil penelitian Mirza Selvia (2014)³⁵ yang meneliti tentang *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Inti General Yaja Steel Semarang*, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

³³ Sukarani, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo*. Skripsi (Purworejo : fakultas ekonomi dan bisnis, 2013)

³⁴ Juliwati Asmaria, *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BTN Cabang Palembang*. Skripsi (palembang : fakultas ekonomi dan bisnis islam, 2013)

³⁵ Mirza Selvia, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Inti General Yaja Steel Semarang*. Skripsi (Semarang : program study manajemen ekonomi dan bisnis, 2014)

Berdasarkan hasil penelitian Yuyun Nur Zakiyah (2002)³⁶ yang meneliti tentang *Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan Rokok Djarum Padi Malang*, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Wahyu Aji Rachmato (2010)³⁷ yang meneliti tentang *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan berdasarkan Persepsi Karyawan Bagian Produksi pada PT. Citra Lestari Sawit*, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dengan variabel produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Viona Malonda (2013)³⁸ yang meneliti tentang *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Prima Sinar Mulia*, dapat disimpulkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Damayanti (2012)³⁹ yang meneliti mengenai *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja*

³⁶ Yuyun Nur Zakiyah, *Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan Rokok Djarum Padi Malang*. Skripsi (Malang : fakultas ekonomi dan bisnis, 2002)

³⁷ Wahyu Aji Rachmato, *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan Berdasarkan Persepsi Karyawan bagian Produksi pada Home Industri Dompot Romano Mojowarno Jombang*. Skripsi (Jombang : fakultas ekonomi dan bisnis, 2010)

³⁸ Viona Malonda, *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Megamall Manado*. Skripsi (Manado: fakultas ekonomi dan bisnis, 2013)

³⁹ Damayanti, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Khalpot Diesel Timbul Jaya Ngunut Tulung Agung*. Skripsi (Palembang : fakultas ekonomi dan bisnis, 2012)

Karyawan pada Perusahaan Khalpot Diesel Timbul Jaya Ngunut Tulung Agung, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Fitrotul Ilmiah (2015)⁴⁰ yang meneliti mengenai *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR. Trubus Alami Malang*, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian M. Harlie (2010)⁴¹ yang meneliti tentang *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja pada PT. Lestari Food Industry*. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai PT. Lestari Food Industry.

⁴⁰ Fitrotul Ilmiah, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR. Trubus Alami Malang*. Skripsi (Malang : fakultas ekonomi dan bisnis, 2015)

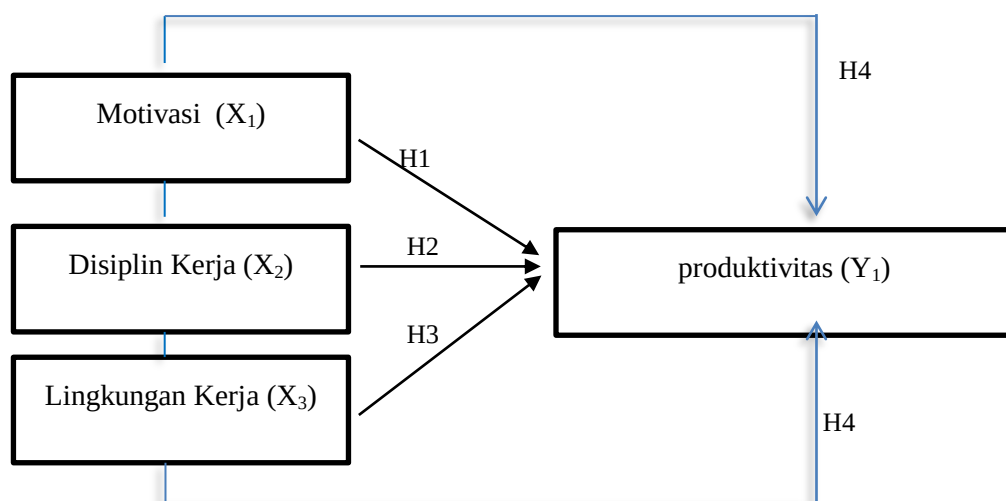
⁴¹ M. Harlie, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan*. Skripsi (kalimantan selatan : fakultas ekonomi dan bisnis, 2010)

D. Kerangka Teori

Pada penelitian ini terdapat 4 variabel yang di indentifikasi sebagai masalah penting, 3 variabel independen, yaitu Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja serta variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melakukan analisis ini diperlukan adanya alat ukur yang merupakan indikator dari variabel-variabel tersebut.

Dalam rangka mencapai produktivitas yang optimal, maka seorang pemimpin perusahaan harus mempertimbangkan pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan kaitannya dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Untuk memperjelas kerangka konseptual pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1: Kerangka Teori



Sumber : dikembangkan dalam penelitian ini

Hipotesis yaitu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian, oleh karena itu rumusan masalah dapat dibuat dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁴² Karena masih bersifat sementara maka perlu melakukan uji kebenaran dan test yang disebut uji hipotesis. Ada dua macam hipotesis yang dibuat dalam suatu penelitian, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).⁴³

1. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Palm Oil Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Juliwati Asmaria (2013) yang meneliti tentang *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.BTN Cabang Palembang*, dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BTN Cabang Palembang.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Dicki Rizkhiawan (2016) yang meneliti tentang *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pattindo Malang*, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja tidak begitu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pattindo Malang.

⁴² Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Kencana) 2012, Hal : 79

⁴³ Shofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif “ Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS ”*, (Jakarta : Kencana) 2013, Hal : 37

Ho : Diduga Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sriwijaya Palm Oil Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan.

H1 : Diduga Motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sriwijaya Palm Oil Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Palm Oil Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian Yuyun Nur Zakiyah (2002) yang meneliti tentang *Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan Rokok Djarum Padi Malang*, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan penelitian Shannon Cecilia Yassagar (2015) yang meneliti tentang *Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*, dihasilkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan disiplin terhadap produktivitas pegawai, sedangkan motivasi dan semangat kerja mempunyai nilai yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di dinas pendapatan daerah kota manado.

Ho : Diduga Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sriwijaya Palm Oil Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan.

H2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sriwijaya Palm Oil Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sriwijaya Palm Oil Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian Damayanti (2012) yang meneliti mengenai *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Khalpot Diesel Timbul Jaya Ngunut Tulung Agung*, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Sedangkan hasil penelitian dari prasetyo harry budihardjo (2017), yang berjudul *Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Air Manado*, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Tetapi tidak dengan lingkungan kerja, yang dalam hal ini lingkungan kerja berbanding terbalik atau tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Air Manado.

Ho : Diduga Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sriwijaya Palm Oil Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan.

H3 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sriwijaya Palm Oil Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan.

4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sriwijaya Palm Oil Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian Mirza Selvia (2014) yang meneliti tentang *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Inti General Yaja Steel Semarang*, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Ayu Lestari (2012) yang meneliti tentang *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rasa Mutu Utama*, variabel motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak begitu berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, variabel motivasi dan variabel disiplin kerja tidak semua variabel berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

H₀ :Diduga Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sriwijaya Palm Oil Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan.

H₄ : Diduga Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sriwijaya Palm Oil Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan.