

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan kerja

Nitisemito mendefinisikan lingkungan kerja sebagai: “Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.¹ Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pengertian lain lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena setiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan-kegiatan manajerial.

Tetapi, tidak semua lingkungan sama dan tidak semua organisasi memiliki lingkungan yang sama, sementara organisasi tidak mempunyai informasi yang cukup tentang keadaan lingkungannya. Mereka berbeda dalam hal karakteristik lingkungan, yaitu satu kondisi dalam mana pengaruh keadaan

¹Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta:Ghalia Indonesia), 2010, hlm 183.

lingkungan masa datang suatu organisasi tidak dapat secara akurat dinilai dan diprediksi.²

2. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja , sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh dari bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juang yang tinggi.³

3. Efektivitas Lingkungan Kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif maka ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan:

- a. Cahaya. Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja karyawan/pegawai karena mereka dapat bekerja lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan mata tidak lekas leleh.

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kenana), 2011, hlm 116.

³ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, (Yogyakarta: CV Budi Utama), 2016, hlm 57.

- b. Warna. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya mempengaruhi keadaan jiwa mereka yang memakai warna tepat pada dinding ruangan dan alat – alat lainnya.
- c. Udara. Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
- d. Suara. Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat – alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain – lain. pada ruangan khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya.⁴

4. 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 ada dua perusahaan yang bergiat di dalam lingkungan yang identik untuk menggambarkan hambatan lingkungan dalam perencanaan SDM nya.⁵

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

⁴ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, (Yogyakarta: CV Budi Utama), 2016, hlm 56

⁵ Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Aksara Bumi), 2017, hlm 78.

- a. Faktor Status Sosial. Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
- b. Faktor Hubungan Kerja. Dalam Organisasi Hubungan kerja yang ada dalam organisasi adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan/pimpinan.
- c. Faktor Sistem Informasi. Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik di antara anggota organisasi. Adanya komunikasi akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah faham.⁶

Menurut Simamora dikutip dari Lijan Poltak, terdapat tujuh faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya perubahan lingkungan yaitu kemajuan teknologi, nasionalisasi dan internasionalisasi, tingkat pendidikan, struktur usia penduduk, stabilisasi perekonomian, regulasi pemerintah dan krisis produktivitas.⁷

Secara umum ada dua faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor lingkungan fisik

⁶ Armstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Alex Media Kompetindo), 2010, hlm 75.

⁷ Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Aksara Bumi), 2017, hlm 91- 92.

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Faktor lingkungan kerja seperti rencana ruangan kerja, rancangan pekerja dan kondisi lingkungan kerja

b. Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal – hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian. Seperti pekerja yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk, frustasi, perubahan – perubahan dalam segala bentuk dan perselisihan antara pribadi dan kelompok.⁸

5. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Dimensi pencahayaan, dengan indikator:

- 1) Lampu penerangan tempat kerja
- 2) Jendela tempat kerja

b. Dimensi warna, dengan insikator: Dekorasi

c. Dimensi suara, dengan indikator:

- 1) Bunyi musik
- 2) Bunyi mein pabrik/bengkel

d. Dimensi udara, dengan indikator: Kelembaban udara.⁹

⁸ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, (Yogyakarta: CV Budi Utama), 2016, hlm 53-54.

⁹ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, (Yogyakarta: CV Budi Utama), 2016, hlm 57

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (*Motivation*) berasal dari Bahasa latin, yaitu 'movere' yang artinya "menggerakkan" (*to move*). Gray (dalam Winardi) mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menimbulkan sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan – kegiatan tertentu.¹⁰ Berikut ini adalah beberapa definisi motivasi menurut para ahli sebagai berikut.

Menurut Steven Ivanko mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Upaya memengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan.¹¹

Kondalkar mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam yang membekas yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seseorang individu untuk menggunakan energi fisik dan

¹⁰ Arif yusuf hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS)), 2016, hlm 130-131.

¹¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Bumi Aksara), 2016, hlm 139.

mentalnya demi tercapainya tujuan – tujuan yang diinginkan. Motivasi memiliki arti penting bagi suatu organisasi atau perusahaan sebagai berikut¹²:

- a. Tingkat kinerja yang tinggi,
- b. Keinginan keluar dan ketidakhadiran karyawan yang rendah,
- c. Penerimaan perubahan organisasi,
- d. Gambaran organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian dari daya gerak penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayannya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi juga diartikan sebagai keadaan kejiwaan yang mendorong, atau menggerakkan dan motif itu lah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, tindak – tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik itu tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing – masing anggota organisasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja

¹² Arif yusuf hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS)), 2016, hlm 132-133.

sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya untuk mencapai kepuasan.¹³

2. Teori – Teori Motivasi

a. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Karyawan yang tidak terpenuhi kebutuhannya akan menunjukkan perilaku kecewa, sebaliknya, jika kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasannya. Kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku karyawan. Seorang pemimpin diperusahaan tidak akan memahami perilaku karyawannya tanpa mengerti kebutuhannya.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut¹⁴:

- 1) Kebutuhan psikologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual. Kebutuhan ini disebut sebagai kebutuhan yang paling rendah atau kebutuhan dasar.

¹³ Arif yusuf hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS)), 2016, hlm 134.

¹⁴ Arif yusuf hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS)), 2016, hlm 137.

- 2) Kebutuha rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan rasa memiliki (social), yaitu kebutuha untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuha untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuha untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengungkapkan ide – ide memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

b. Teori Kepuasan

Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor – faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor – faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan prilakunya.¹⁵

c. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Clayton Alderfer

¹⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Bumi Aksara), 2016, hml 148

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu:¹⁶

- 1) *Existence Needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, dan tunjangan.
- 2) *Relatednes Needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- 3) *Grawh Needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

3. Tujuan Motivasi

Dikutip dari Malayu S.P Hasibuan tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
- c. Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan,
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan,
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan,
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,

¹⁶ Arif yusuf hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS)), 2016, hlm 138.

- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan,
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.¹⁷

4. Manfaat Pemberian Motivasi

Secara singkat manfaat motivasi adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah: pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai dan diakui. Semangat juangnya akan tinggi. Sehingga memberikan suasana bekerja yang bagus di semua bagian.¹⁸

¹⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Bumi Aksara), 2016, hml 146.

¹⁸ Ishak Arep & Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi*, (Jakarta: PT Gramedia), 2011, hlm 16 - 17.

5. Asas – Asas Motivasi

Asas – asas motivasi ini mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang diselenggarakan, dan perhatian timbal balik.

a. Asas mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide – ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah akan meningkat.

b. Asas komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan pengertiannya terhadap hal tersebut.

c. Asas pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas partisipasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha – usahanya.

d. Asas wewenang yang di delegasikan

Asas wewenang yang di delegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan beraktifitas dan melaksanakan tugas - tugas atasan atau manager.

e. Asas perhatian timbal balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

Asas motivasi yang diterapkan harus dapat meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan kepuasan kepada karyawannya. Produktifitas kerja merupakan perbandingan hasil (output) dengan masukan (input) dan produksi yang dihasilkan harus mempunyai nilai tambah.¹⁹

6. Kebutuhan Manusia Sebagai Sumber Motivasi

a. Kebutuhan Dasar (Ekonomis)

Kebutuhan dasar yang dimaksud adalah makanan, pakaian dan perumahan yang sering disebut kebutuhan primer atau ekonomis. Untuk keperluan membeli makanan, pakaian dan rumah semuanya memerlukan uang. Sehingga uang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan dasar.

¹⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Bumi Aksara), 2016, hml 146-147

Jika kebutuhan dasar tersebut tidak terpenuhi maka seseorang akan berputar disekeliling masalah tersebut. Jika hal tersebut terjadi maka, maka dia akan berusaha bagaimana mendapatkan uang.²⁰

b. Kebutuhan Psikologis

Jika berbincang uang, maka belum tentu menjadi motivasi utama. Hal ini berlaku bagi orang yang sudah tidak lagi pada permasalahan memenuhi kebutuhan. Banyak motivasi orang – orang bekerja, selain uang juga status, pengakuan, penghargaan dan lain – lain. inilah yang disebut dengan kebutuhan psikologis. Bagi mereka yang tingkat sosialnya menengah keatas akan termotivasi dengan non materi (penghargaan berupa tanda jasa, sertifikat dan lain – lain).²¹

c. Kebutuhan Sosial

Manusia adalah makhluk sosial, artinya setiap manusia merasa memerlukan pergaulan dengan sesama manusia lain. Selama manusia hidup di dunia ini, tidak lepas dari bantuan pihak lain. walaupun sudah terpenuhi kebutuhan ekonomis dan psikologis, tetapi ia tidak dapat bergaul dengan pihak lain, maka merasa sangat gelisah. Oleh karena itu kebutuhan sosial menjadi sangat penting dalam memotivasi manusia.²²

²⁰ Ishak Arep & Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi*, (Jakarta: PT Gramedia), 2011, hlm 57.

²¹ Ibid., hlm 60 – 61.

²² Ishak Arep & Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi*, (Jakarta: PT Gramedia), 2011, hlm 64.

7. Jenis – Jenis Motivasi

Ada dua jenis – jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif sebagai berikut:

a. Motivasi positif (*Insentif Positif*)

Motifasi positif maksudnya manager memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motifasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia menerima hal yang baik saja.

b. Motivasi negatif (*Insentif Negative*)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motifasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.²³

8. Metode Pemberian Motivasi

Ada dua metode pemberian motivasi yaitu motivasi langsung dan tidak langsung sebagai berikut:

²³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Bumi Aksara), 2016, hml 150.

a. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

b. Motivasi tak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas – fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.²⁴

9. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motifasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*Conscious Needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*Unconscious Needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuha fisik maupun rohani. Peterson dan plowman mengatakan orang mau bekerja karena factor – factor berikut:

²⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Bumi Aksara), 2016, hlm 149.

- a. *The Desire To Live* (keinginan untuk hidup). Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan minum agar dapat melanjutkan hidupnya.
- b. *The Desire For Position* (keinginan untuk suatu posisi). keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- c. *The Desire For Power* (keinginan akan kekuasaan). Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.
- d. *The Desire For Recognition* (Keinginan untuk pengakuan). Keinginan untuk pengakuan, penghormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Dengan demikian setiap pekerja mempunyai motif keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.²⁵

Faktor lain yang mempengaruhi motivasi dikutip dari Edy Sutrisno terbagi menjadi dua bagian yaitu faktor intern dan eksteren yang berasal dari karyawan sebagai berikut:

- 1) Faktor Intern
 - a) Keinginan untuk dapat hidup

²⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Bumi Aksara), 2016, hml 141.

- b) Keinginan untuk dapat memiliki
 - c) Keinginan untuk dapat penghargaan
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e) Keinginan untuk berkuasa
- 2) Faktor Ekstern
- a) Kondisi lingkungan kerja
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervisi yang baik
 - d) Adanya jaminan pekerjaan
 - e) Status dan tanggung jawab
 - f) Peraturan yang fleksibel.²⁶

10. Dimensi dan indikator motivasi

Dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator, yaitu:

- a. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi, dengan indikator:
 - 1) Balas jasa
 - 2) Kondisi kerja
 - 3) Fasilitas kerja

²⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kenana), 2011, hlm, 117-118.

b. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin, dengan indikator:

- 1) Preatasi kerja
- 2) Pengakuan dari atasan
- 3) Pekerjaan itu sendiri.²⁷

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri – sendiri. Untuk itu, pengertian disiplin menurut para ahli sebagai berikut :

- a. Menurut Handoko, disiplin adalah kesedian seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan peraturan yang berlaku dalam organisasi.
- b. Menurut Heidjrachman dan Husnan, disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.
- c. Menurut Davis dalam Sinambelah, disiplin penerapan pengelolaan untuk mempertanggung dan melaksanakan pedoman – pedoman organisasi.²⁸

²⁷ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, (Yogyakarta: CV Budi Utama), 2016, hlm 18

²⁸ Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Aksara Bumi), 2017, hlm, 334

Berdasarkan ketiga konsep diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja: proses ini melibatkan manager dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah – masalah kinerja kepada para pegawai. Apabila masalah kinerja tidak diperbaiki, manager juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengkomunikasikan dan menerapkan konsekuensinya.

Sementara itu, kata ke dua adalah kinerja, sebagai kata dasar pada kata pekerjaan, menurut para ahli sebagai berikut:

- a. Menurut Taliziduhun Draha, kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktifitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, pengubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada.
- b. Menurut Muchdarsyah Sinungan kerja disamping untuk memenuhi kebutuhan hidup, juga mempunyai nilai terhadap lingkungan kerja/perusahaan dan masyarakat luas.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa,

- a. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk

berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

- b. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk mengatur secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan – aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan – aturan yang sudah ditetapkan. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya ialah: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa atau gaji dan kesejahteraan, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.²⁹

2. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku – perilaku pegawai konsisten dengan aturan – aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Ketika suatu aturan dilanggar, efektifitas organisasi berkurang sampai dengan tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Sebagai contoh, apabila seorang pegawai terlambat sekali bekerja dampaknya terhadap organisasi mungkin

²⁹ Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Aksara Bumi), 2017, hlm, 335.

minimal.³⁰ Akan tetapi, apabila secara konsisten terlambat bekerja adalah masalah yang lain karena terjadi perubahan persoalan menjadi serius mengingat akan berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja dan moral pegawai lainnya.³¹

3. Prinsip Disiplin Kerja

Sebagaimana dikemukakan diatas merupakan hak dan tanggung jawab kita sebagai seorang manajer pola menerapkan konsekuensi. Akan tetapi, ada beberapa prinsip yang seharusnya menjadi pedoman kita dalam mengambil tindakan disipliner, yaitu:

- a. Mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perubahan yang berlaku.
- b. Mendokumentasikan semua tindakan disipliner secara lengkap, secara mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu di identifikasikan, bagaimana hal itu dikomunikasikan kepada pegawai yang bersangkutan, dan langkah – langkah yang telah diambil untuk memecahkan masalah itu.

³⁰ Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Penerbit Stie YKPN), 2013, hlm 168.

³¹ Lijan Poltak Sinabela, Op. Cit., hlm, 340.

- c. Tindakan disipliner yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja.
- d. Semakin besar tingkat paksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai win – win solution yang konstruktif dan tahan lama. Gunakanlah tindakan disipliner yang keras hanya bila diperlukan dan dibenarkan oleh seriusnya masalah yang dihadapi.
- e. Semakin kita mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin kita dapat memecahkan bersama pegawai yang bersangkutan, dan semakin besar pula perlindungan hukum yang kita dapatkan bila kita terpaksa mengambil tindakan disipliner yang keras.³²

4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan diantaranya adalah:

- a. Faktor kepemimpinan
- b. Faktor sistem penghargaan
- c. Faktor kemampuan
- d. Faktor balas jasa

³² Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Aksara Bumi), 2017, hlm 343-344.

- e. Faktor keadilan
- f. Faktor pengawasan melekat
- g. Faktor sanksihukum
- h. Faktor ketegasan
- i. Faktor hubungan kemanusiaan.³³

5. Peraturan Disiplin Kerja

Penegakan disiplin adalah keharusan bagi organisasi oleh karenanya, aturan yang telah ditetapkan haruslah dilaksanakan dengan konsisten. Konsistensi ini sangat diperlukan untuk meyakinkan bahwa dalam seluruh anggota organisasi memahami pengaturan tersebut dan bersedia mematuhi. Apabila terdapat pelanggaran yang dilakukan haruslah ada sanksi yang jelas dari pimpinan melalui proses yang jelas dan transparan³⁴.

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi, sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Selanjutnya, dikemukakan

³³ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, (Yogyakarta: CV Budi Utama), 2016, hlm 10

³⁴ Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Aksara Bumi), 2017, hlm 344.

bahwa terdapat beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi:

- a. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji dan penundaan kenaikan pangkat.
- c. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan dan pemberhentian, pemecatan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seseorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.³⁵

³⁵ Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Aksara Bumi), 2017, hlm 353-354.

6. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh setiap anggota atau pegawai yang bekerja, diantaranya adalah:

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

Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa riskan meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan senang jika menyelesaikannya tepat waktu. Ia mempunyai target dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga sehingga memprioritaskan pekerjaan mana yang harus diselesaikan terlebih dahulu.³⁶

³⁶ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, (Yogyakarta: CV Budi Utama), 2016, hlm10.

D. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Secara filosofis, Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan³⁷.

Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber daya yang dipergunakan. Jadi produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peranan tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.³⁸

Filosofi mengenai produktivitas mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Produktivitas dalam Kohler's for Accountants didefinisikan

³⁷ Burhanuddin Yusuf dan Nur Rianto Al Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada), 2015, hlm 282.

³⁸ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Caps), 2012, hlm 202-203.

sebagai hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi. Produktivitas biasanya dihitung sebagai indeks, rasio output (keluaran) dibandingkan input (masukan).³⁹

Cascio dan Mill mengembangka konsep produktivitas dengan memasukkan unsur efisiensi. Mereka berpandangan bahwa kalua suatu industry dapat bekerja dengan lebih efisien, berarti industry itu telah bekerja dengan lebih produktif dan pada giliranya industry itu akan mempunyai posisi persaingan yang lebih baik karena biaya per unit luaran menjadi lebih rendah. Sekalipun didalam teori, suatu total productivity index yang menghubungkan semua masukan (modal, tenaga kerja, bahan baku dan energy) terhadap luaran akhir dengan sangat teliti, akan tetapi angka indeks ini tidak selalu dapat digunakan.⁴⁰

2. Masalah – Masalah dalam Pengukuran Produktivitas

Pada uraian berikut ini, masalah – masalah dalam pengukuran produktivitas dikelompokkan menjadi 4 bagian yaitu:

- a. Luaran, kesulitan – kesulitan yang dihadapi dalam pengukuran produktivitas dalam hubungannya dengan “luaran yang tidak dapat diukur dengan jelas” telah berkembang secara khusus dan semakin

³⁹ Mauled Mulyono, *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara), 2011, hlm 3.

⁴⁰ Ibid., hlm 5.

kompleks terutama luaran dari lembaga – lembaga pemerintah dan organisasi nirlaba.

- b. Perubahan mutu, aspek mutu merupakan masalah yang sulit dipecahkan didalam pengukuran produktivitas, karena mutu itu sendiri dengan segala perubahannya juga sulit untuk dikuatifikasikan (diukur). Perubahan mutu pada masukan cenderung akan berpengaruh terhadap perubahan mutu dalam luaran.
- c. Masukan, faktor – faktor produksi yang berupa modal, sumber daya manusia, material dan teknologi plus informasi merupakan masukan dalam proses produksi.
- d. Barang – barang yang tidak dapat dipasarkan. Kesulitan lain dalam mengukur produktivitas adalah menyangkut masalah konsep dasar bagaimana memperlakukan suatu masukan yang tidak dipasarkan tetapi memberi kontribusi eksternal dalam suatu proses produksi. Misalnya terhadap keamanan dan kenyamanan tempat kerja, bebas polusi dan kesehatan para pekerja

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti:

- a. Tingkat pendidikan
- b. Keterampilan

- c. Disiplin
- d. Sikap dan etika kerja
- e. Motivasi
- f. Gizi dan kesehatan
- g. Tingkat penghasilan
- h. Jaminan sosial
- i. Lingkungan kerja
- j. Sarana produksi.⁴¹

4. Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu
- f. Efisiensi.⁴²

⁴¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kenana), 2011, hlm 102.

⁴² Ibid., hlm, 104.

E. Tinjauan Pustaka

Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq (2012) dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*”. Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil pengujian hipotesa pertama yang menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang. Dengan demikian hipotesis kedua bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PDAM Kabupaten Lumajang, dapat diterima. Hipotesa yang ketiga yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.⁴³

Edy Thamrin (2015) dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang Pelalawan*”. Dengan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan yang secara ringkas disajikan bahwa Lingkungan kerja, disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang. Secara parsial lingkungan kerja, disiplin

⁴³ Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq, 2012, “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*, dari *Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1, Maret 2012 ISSN NO 2088-0944*.”

dan motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang.⁴⁴

Shannon Cecilia Y Assagaf (2015) dengan judul "*Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*". Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh atau tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan variabel motivasi dan semangat kerja karyawan mempunyai nilai signifikan dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota Manado.⁴⁵

Mufti Asfiah dan S. Martono (2016) dengan Judul "*Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja*". Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik simpulan bahwa hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan CV LPS, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan CV LPS, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan CV LPS. Artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin baik lingkungan kerja, dan semakin baik kualitas pelatihan

⁴⁴ Edy Thamrin, 2015, "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang Pelalawan*" dari Jurnal Jom Fekon Vol.1 No.2 Februari 2015.

⁴⁵ Shannon Cecilia Y Assagaf, 2015, dengan judul "*Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*", dari jurnal ISSN 2303-1174, VOL.3NO2 juni 2015, hal 639-649.

yang diberikan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV LPS.⁴⁶

Dofa Ariska Wibowo (2016) dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Di Semarang*”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁷

Ribut Suprpto (2016) dengan judul “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi*”. Maka dapat dikatakan bahwa hasil penelitian disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng. Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan disebuah perusahaan. maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh secara signifikan.⁴⁸

⁴⁶ Mufti Aspiyah, dan S. Martono. 2016. “*Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja*”. *Management Analysis Journal* 5 (4) (2016). Hal. 339-346. Universitas Negeri Semarang. Semarang.

⁴⁷ Ariska Wibowo, Dofa. 2015. “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Di Semarang*”. *Jurnal Manajemen*. Hal. 1-16. Universitas Dian Nuswantoro Semarang. Semarang.

⁴⁸ Ribut Suprpto, 2016, “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi*”, dari

Swandono Sinaga (2016) dengan judul "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)*". Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau, diperoleh dari hasil penelitian yaitu Lingkungan kerja yang telah dilaksanakan oleh PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau secara umum telah berjalan baik. Namun ada komponen lingkungan kerja yang kurang berjalan baik yaitu pelayanan karyawan kerja yang memiliki skor terendah dibandingkan komponen lainnya. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau.⁴⁹

Feni Pertiwi (2017) dengan judul "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Umkm Provinsi Kalimantan Timur*". Metode yang digunakan kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa rendahnya tingkat kehadiran seorang pegawai diikuti pula rendahnya kuantitas dan kualitas kerja pegawai. Maka terdapat

Stiqro' : Jurnal Hukum Islam, Ekonomi Dan Bisnis Vol.2 / No.2: 104-113, Juli 2016, Issn : 2460-0083

⁴⁹ Swandono Sinaga, 2016, "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)*". Dari jurnal JOM FISIP Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016

pengaruh antara kehadiran terhadap kuantitas dan kualitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur (Ha).⁵⁰

Prasetyo Harry Budihardjo, Victor dan Lucky (2017) dengan judul *“Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Air Manado”*. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variable keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Tetapi tidak dengan lingkungan kerja, dalam hal ini lingkungan kerja berbanding terbalik atau tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Air Manado.⁵¹

Abdul Rahman Saleh & Hardi Utomo (2018) dengan judul *“pengaruh disiplin kerja, motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang”*.

Dengan hasil penelitian bahwa factor lingkungan kerja tidak berpengaruh secara

⁵⁰ Feni Pertiwi, 2017, *“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Umkm Provinsi Kalimantan Timur”*, dari eJournal Administrasi Negara, Volume 5 Nomor 1 , 2017: 5360 – 5374 ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.ac.id © Copyright2017

⁵¹ Prasetyo Harry Budihardjo, Victor dan Lucky, 2017, dengan judul *“Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Air Manado”* dari journal EMBA Vol .5 no.3. September 2017, hal 4145-4154

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan factor disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagisn produksi di PT. Inko Java Semarang.⁵²

Tabel I.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq (2012) dengan judul <i>“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang”</i> .	Variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang	Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan variabel yang diteliti penulis yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi	Pengambilan sampel yaitu menggunakan metode explanatory, dengan variabel dependen dari penelitian ini yaitu produktivitas kerja karyawan
2	Edy Thamrin (2015) dengan judul <i>“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang Pelalawan”</i> .	Lingkungan kerja, disiplin dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang.	Pengukuran data menggunakan skala likert dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner serta variabel independen lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja dengan variabel dependen produktivitas kerja karyawan	Jenis data yang digunakan yaitu data primer, dengan metode sensus serta teknik analisis data regresi berganda
3	Shannon Cecilia Y Assagaf (2015) dengan	Hasil penelitian yang dilakukan	Teknik pengumpulan data menggunakan	Pengambilan sampel yaitu

⁵² Abdul Rahman Saleh & Hardi Utomo, 2018, dengan judul *“pengaruh disiplin kerja, motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang”* dalam Jurnal Among Makarti Vol. 11 No. 21 Juli 2018.

	judul <i>“Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”</i> .	menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh atau tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan variabel motivasi dan semangat kerja karyawan mempunyai nilai signifikan dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota Manado.	kuesioner, dengan variabel yang diteliti penulis yaitu disiplin kerja dan motivasi serta variabel dependen produktivitas kerja karyawan	menggunakan metode explanatory, dengan variabel independen yaitu semangat kerja
4.	Mufti Asfiah dan S. Martono (2016) dengan Judul <i>“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja”</i> .	variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan CV LPS.	Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner, variabel independen disiplin kerja, lingkungan kerja serta variabel dependen produktivitas kerja karyawan	Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan variabel independen pelatihan
5.	Dofa Ariska Wibowo (2016) dengan judul <i>“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Di Semarang”</i> .	Lingkungan kerja, disiplin kerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret Di Semarang.	Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner, serta variabel independen lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi	Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan variabel dependen produktivitas kerja karyawan
6.	Ribut Suprpto (2016) dengan judul <i>“Pengaruh Disiplin Kerja Dan</i>	Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial	Metode yang digunakan yaitu kuesioner dengan	Teknik analisis data menggunakan regresi berganda,

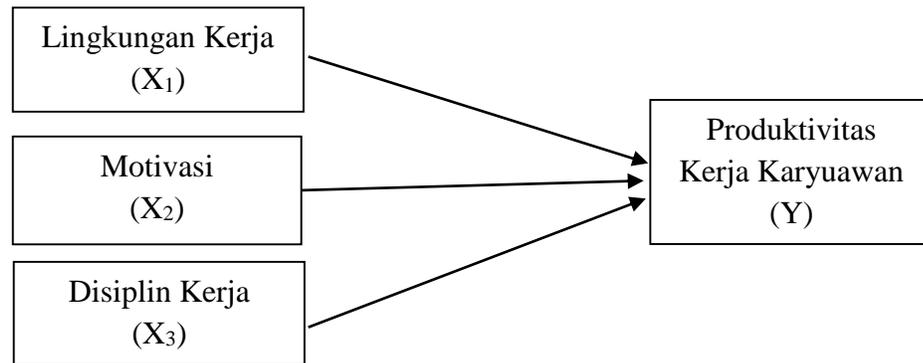
	<i>Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi</i> ".	berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng.	menggunakan populasi sensus, variabel independen disiplin kerja dan lingkungan kerja serta variabel dependen produktivitas kerja karyawan	deteminan dan uji F (simultan), dengan variabel independen motivasi
7.	Swandono Sinaga (2016) dengan judul <i>"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau).</i>	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau	Metode yang digunakan yaitu kuesioner dengan variabel independen lingkungan kerja dan variabel dependen produktivitas kerja karyawan	Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, Analisis Regresi Linier Sederhana dengan variabel independen motivasi dan disiplin kerja
8.	Feni Pertiwi (2017) dengan judul <i>"Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Umkm Provinsi Kalimantan Timur"</i> .	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Sedangkan motivasi tida berpengaruh terhadap pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur (H _a)	Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan variabel independen disiplin kerja dan variabel dependen produktivitas kerja karyawan	Pengambilan sampel yaitu menggunakan sampling jenuh, dengan alat ukur menggunakan skala interval, teknik analisis menggunakan regresi linear sederhana serta variabel independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi
9.	Prasetyo Harry Budihardjo, Victor dan Lucky (2017) dengan judul <i>"Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap</i>	Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variable keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas	Penelitian ini menggunakan penelitian R square dengan variabel independen Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Penelitian ini menggunakan alat ukur, uji validitas dan reliabelitas, uji regresi berganda, dan uji t, dengan variabel independen

	<i>Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Air Manado</i>	kerja. Tetapi tidak dengan lingkungan kerja, dalam hal ini lingkungan kerja berbanding terbalik atau tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Air Manado.		lingkungan kerja dan variabel dependen produktivitas kerja karyawan
10.	Abdul Rahman Saleh & Hardi Utomo (2018) dengan judul <i>“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang”</i> .	Dengan hasil penelitian bahwa factor lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan factor disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang.	Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner, serta variabel independen lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi dengan variabel dependen produktivitas kerja karyawan	Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan variabel independennya etos kerja

F. Kerangka Konsep

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya peneliti menggambarkan keterkaitan dan kedudukan variabel dalam penelitian ini, maka dapat dikembangkan kerangka konsep sebagai berikut:

Gambar I.1
Kerangka Pemikiran



G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka.⁵³ Dari hasil penelitian terdahulu dan teori yang telah penulis kemukakan diatas maka penulis coba mengemukakan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

Ho :

1. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sunan Rubber Palembang.
2. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sunan Rubber Palembang
3. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sunan Rubber Palembang

⁵³ Nanang Martono, “*Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*”, (Jakarta: Rajawali Pers), 2014, hlm. 67

4. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sunan Rubber Palembang.

Ha :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sunan Rubber Palembang
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sunan Rubber Palembang
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sunan Rubber Palembang
4. Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sunan Rubber Palembang.