

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ialah proses yang dilakukan untuk menangani suatu problematika yang sering terjadi dalam ruang lingkup sebagai karyawan, pegawai, buruh, pekerja, manajer dan berbagai pekerjaan lainnya yang mendukung kegiatan perusahaan maupun organisasi untuk mencapai visi yang telah ditentukan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) mengatakan manajemen sumber daya manusia ialah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Sinambela (2016) menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selain itu dapat dikatakan manajemen sumber daya manusia ialah suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengoordinasian dan pengawasan kepada pihak pengadaan, pengembangan dan pengintegrasian, pemelihara tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara dalam Sinambela, 2016).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli maka pengertian sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang proses dalam mengatur sumber daya manusia (karyawan) dan sumber daya lainnya dalam mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kegiatan yang sangat positif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Busro (2018) mengatakan motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan. Menurut Wibowo dalam Sunarsi (2018) ialah motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Manusia memiliki dorongan dalam mencapai tujuan yang ia tuju.

Menurut Adella dalam Savitri (2017) mengatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan suatu kebutuhan pokok yang diperlukan, sehingga kebutuhan tersebut terpenuhi maka dapat menyebabkan keberhasilan terhadap suatu kegiatan kerja.

Menurut Robbins dan Judge dalam Busro (2018) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses yang dimana kebutuhan sikap mendorong seseorang dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu maupun tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan seseorang tersebut.

2.1.2.2. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2017), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut McClelland dalam Robbins dan Judge (2017), indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan berprestasi

Meningkatkan kemampuan serta dorongan demi tercapainya keunggulan untuk sederetan standar guna meraih kesuksesan.

2. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang diinginkan dalam memimpin sebuah perusahaan.

3. Kebutuhan berafiliasi

Merupakan hubungan yang erat dengan sesama karyawan, hubungan kerja yang nyaman, saling membantu dalam menyelesaikan kesulitan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan mengarahkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016) ialah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang ditetapkan. Menurut Sutrisno dalam Katarina dan Kusumayadi (2021) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Menurut Andini et al.,(2019) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara

sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

2.1.3.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016) disiplin kerja terbagi menjadi 2 yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah bentuk upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pimpinan organisasi memiliki tanggung jawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada disiplin yang preventif.

Disiplin korektif merupakan suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.3.3. Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya disiplin berarti karyawan secara sadar bersedia melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya dengan optimal. Tujuan dari disiplin yaitu untuk meningkatkan efisiensi dalam bekerja dengan semaksimal mungkin demi mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja seperti adanya kehilangan atau kerusakan yang disebabkan oleh kelalaian karyawan yang tidak hati-hati dalam bekerja. Dengan adanya disiplin dapat mencegah terjadinya kemalasan dan keterlambatan kerja karyawan serta dapat mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan serta mencegah ketidakpatuhan yang dilakukan karyawan dikarenakan salah penafsiran. Disiplin ditujukan untuk melindungi perilaku karyawan dengan menetapkan peraturan dan ketentuan yang telah disepakati bersama demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Karyawan yang taat terhadap peraturan yang berlaku membuktikan bahwa kondisi disiplin berjalan dengan baik maupun sebaliknya untuk karyawan yang sering melanggar peraturan yang berlaku maka mempunyai disiplin kerja yang buruk. Menurut Rivai dalam Sinambela (2016) menjelaskan bahwa disiplin memiliki beberapa komponen :

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilakukan melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan kewaspadaan tersebut secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indiscipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016) menyatakan pada dasarnya, ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan.

1. Tujuan dan Kemampuan

Karyawan yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang rendah mengenai prosedur kerja, peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan dan kebijakan perusahaan dapat menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin kerja.

2. Keteladan pimpinan

Seorang pimpinan harus memberikan contoh yang baik dan memiliki perilaku yang positif sehingga dapat menjadi harapan dan sosok panutan untuk karyawannya.

3. Keadilan

Peraturan diberlakukan untuk seluruh karyawan tanpa melihat jabatan/posisi karyawan tersebut. Hukuman yang diterapkan harus secara merata dan adil kepada setiap karyawan yang melakukan *indisipliner*.

4. Ketegasan

Pemimpin harus bersikap tegas dalam menindak karyawan yang melakukan pelanggaran kerja, hukuman ini sebagai bentuk introspeksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar tidak melakukan dikemudian hari.

Disiplin kerja tidak hanya dalam bentuk pelanggaran, melainkan sebagai bentuk pemeliharaan keteraturan dalam bekerja. Disiplin kerja berdampak besar dalam kemajuan suatu perusahaan yaitu dimana karyawan akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku, tidak adanya konflik kesenjangan antar karyawan dan terpeliharanya tata tertib demi kelancaran karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Adapun karyawan yang menaati tata tertib dan peraturan yang berlaku di perusahaan maka memberikan suasana kerja yang harmonis serta menimbulkan rasa semangat bagi karyawan melaksanakan tugasnya.

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian terpenting yang menjadi perhatian dari manajemen. Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung kepada kegiatan proses kerja karyawan. Lingkungan yang kondusif sangat berpengaruh terhadap aktivitas kerja karyawan, selain dengan suasana nyaman dan aman maka karyawan dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Lingkungan kerja yang nyaman akan menghasilkan rasa percaya terhadap suatu perusahaan, hal itu dapat dibuktikan dengan karyawan yang bekerja dengan aman dan nyaman pada setiap aktivitasnya di perusahaan maka karyawan akan memiliki rasa betah dan bertahan pada pekerjaannya, begitupun sebaliknya dimana lingkungan kerja yang kurang

kondusif dan tidak nyaman untuk bekerja maka produktivitas kerja karyawan akan menurun, hal ini dapat mempengaruhi keberlangsungan aktivitas perusahaan yang dapat menyebabkan karyawan tidak betah pada pekerjaannya dikarenakan lingkungan kerja yang jauh dari aman dan nyaman.

Menurut Lelebici dalam Aspiyah (2016) mengatakan dalam mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, suatu organisasi harus memastikan bahwa lingkungan fisik akan menghasilkan kebebasan dan interaksi yang memfasilitasi kebutuhan organisasional, formalitas dan informalitas, kemampuan dan kedisiplinan. Menurut Sedarmayanti dalam Panjaitan (2017) menyatakan lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu kondisi berbentuk fisik dimana terdapat pada tempat kerja yang dapat mempengaruhi kerja karyawan mau secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik ialah dimana keadaan terjadi berkaitan dengan hubungan kerja dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan.

2.1.4.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada sebuah perusahaan merupakan bagian terpenting dan membutuhkan perhatian khusus oleh manajemen perusahaan karena peranan lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Dalam upaya membuat suatu perencanaan terhadap lingkungan kerja maka perlu menentukan aspek-aspek yang dapat membentuk lingkungan kerjanya sendiri. Menurut Siagian dalam Nurlindasari (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis ialah :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ialah keadaan berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Contoh kondisi fisik pada tempat kerja yang baik yaitu :

- a. Peralatan kerja yang memadai
- b. Bangunan tempat kerja dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- c. Tersedia tempat beribadah seperti masjid dan musholla untuk karyawan.

- d. Perusahaan menyediakan tempat istirahat untuk karyawan, seperti kafetaria, meeting room, smoking room dan ruang ibu menyusui bagi karyawan yang hamil

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan istilah dari lingkungan kerja yang menciptakan suasana yang harmonis bagi karyawan terhadap sesama rekan kerja maupun kepada atasan, karena pada dasarnya karyawan selain bekerja untuk mencari uang tetapi bekerja untuk mendapatkan rasa kepuasan terhadap apa yang telah karyawan kerjakannya. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas perusahaan yang dapat berpengaruh meningkatkan keefektifan kerja karyawan. Untuk lingkungan kerja non fisik merupakan dapat dirasakan oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan, contohnya hubungan antar karyawan dengan pimpinan perusahaan.

2.1.4.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Newstrom dalam Putri (2017) faktor-faktor nyata yang dapat mempengaruhi perilaku para pekerja ialah kondisi fisik, dimana yang didalamnya adalah tingkat pencahayaan, kebisingan, suhu udara, getaran-getaran, pencemaran yang diakibatkan oleh berbagai bahan-bahan kimia dan keanekaan zat ditempat kerja serta faktor keindahan yang meliputi musik, warna dan aroma ruangan yang menyenangkan. Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja karyawan yang berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti dalam Putri (2017) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan cahaya

Penerangan cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Suhu Udara

Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh, berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda.

3. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

4. Penggunaan Warna

Penggunaan warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5. Keamanan

Dalam menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan dan penggunaan CCTV dalam ruang kerja.

6. Jam Kerja

Jam kerja perusahaan merupakan bagian paling berpengaruh dari motivasi, dengan jam kerja yang sesuai dengan ketentuan maka menjaga motivasi karyawan agar tetap produktif dalam bekerja.

7. Hubungan Kerja

Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekanrekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis.

2.1.5. Produktivitas Kerja

2.1.5.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas ialah faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu meningkat signifikan dari waktu ke

waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada masa sekarang perusahaan selalu meningkatkan kualitas karyawannya dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga mampu bertahan dari persaingan antar perusahaan yang semakin ketat. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak beberapa faktor, sebagai contohnya yaitu mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan lingkungan kerja karyawan.

Menurut Schermerharn dalam Busro (2018) mengatakan produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Menurut Bukit *et. al.* (2017) berpendapat Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan.

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Handoko dalam Busro (2018) berpendapat bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Sinungan dalam Busro (2018) mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Berdasarkan pengertian para ahli, dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dan memperoleh hasil berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2.1.5.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang berpendapat mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berikut kutipan dari para ahli mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Menurut Anoraga dalam Busro (2018), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

2.1.5.3. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan bagian terpenting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan penilaian yang signifikan dengan berbagai macam metode penilaiannya, yaitu dapat dilihat dari cara mencapai target dan tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan keluaran (*output*) yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas jumlah barang atau jasa, berdasarkan waktu standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, contohnya motivasi kerja karyawan,

disiplin kerja karyawan, mental dan kemampuan fisik karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2017), indikator produktivitas antara lain :

1. Kemampuan

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

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Upaya lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini sesuai dengan etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

2.2. Review Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sudah banyak dilakukan penelitian sebelumnya oleh beberapa peneliti. Berikut ini hasil review dari penelitian terdahulu.

Penelitian yang dilakukan Sumajow, Tewal dan Lumintang (2018), Universitas Sam Ratulangi Manado, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen. Penelitian ini berjudul pengaruh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas pendidikan daerah provinsi sulawesi utara. Tujuan dari penelitian ini merupakan untuk mengetahui pengaruh dari karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas pendidikan daerah provinsi sulawesi utara. Pendekatan penelitian ini adalah asosiatif dengan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan rumus slovin dengan jumlah 160 responden dari jumlah populasi sebesar 268 pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dengan hasil yang baik secara parsial dan simultan karakteristik pekerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,849, dengan ini nilai determinasi yang cukup kuat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis ialah waktu dan tempat penelitian. Kelebihan penelitian ini ialah menggunakan teori yang cukup lengkap.

Kartina dan Kusumayadi (2021), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Jurusan Manajemen. Penelitian ini dengan judul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Makmur Jaya Abadi (MJA) Kota Bima. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Pendekatan yang digunakan merupakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh, ialah dengan mengambil seluruh anggota populasi sebanyak 48 karyawan sebagai responden. Penelitian tersebut menggunakan metode asosiatif dengan teknik uji validitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda,

koefisien korelasi, uji T, uji F dan koefisien determinan dengan hasil motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu tidak adanya variabel bebas (independen) lingkungan kerja. Kelebihan pada penelitian ini adalah pada nilai determinasi yang sangat kuat sebesar 0,845.

Saleh dan Utomo (2018), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga. Penelitian ini dengan judul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode analisis data menggunakan uji T dan uji F dan koefisien determinasi. Teknik pengambilan sampel secara *Non-Probability Purposive Sampling*, jumlah karyawan bagian produksi di PT. Inko Jaya berjumlah 198 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 66 responden. Hasil persamaan regresi adalah $Y = 3,495 + 0,151 X_1 + 0,325 X_2 + 0,122 X_3 - 0,020 X_4$, analisis setiap variabel menunjukkan variabel disiplin kerja mempunyai t hitung $1,767 < t$ tabel yaitu 1,99, variabel motivasi kerja mempunyai t hitung $5,047 > t$ table yaitu 1,99, variabel etos kerja mempunyai t hitung $1,375 < t$ hitung yaitu 1,99 dan variabel lingkungan kerja mempunyai t hitung $-0,267 < -t$ tabel yaitu -1,99. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inko Java. Kemampuan variabel independen disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), etos kerja (X_3), dan lingkungan kerja (X_4) dalam menjelaskan variabel dependen produktivitas kerja (Y) adalah Adjusted R Square 33,7%. Perbedaan penelitian ini dengan peneliti penulis adalah variabel bebas (independen) berjumlah 4, tidak adanya etos kerja (X_3) yang diteliti penulis. Kekurangan pada penelitian ini adalah nilai determinasi yang lemah senilai 0,337.

Sunarsi (2018), Universitas Pamulang, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen. Penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap

produktivitas kerja karyawan. jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah Populasi karyawan PT. Nadi Sawarna Bumi berjumlah 150 karyawan. Jumlah sampel yang diperoleh menggunakan perhitungan dari Slovin dengan galat 10% diperoleh 60 responden. Teknik uji sampling menggunakan metode sensus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Sawarna Bumi, dibuktikan dengan hasil nilai $F_{hitung} = 8089,471 > 3,160$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi Kata. Perbedaan penelitian ini dengan peneliti penulis adalah tidak ditelitinya variabel bebas (independen) lingkungan kerja, selain itu tempat, lokasi penelitian dan jumlah sampel. Kelebihan pada penelitian ini adalah nilai determinasi yang sangat kuat sebesar 0,996 dan teori yang digunakan cukup lengkap.

Segoro dan Pratiwi (2021) Universitas Gunadarma, Fakultas Ekonomi. Penelitian ini berjudul pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, data yang digunakan adalah data primier. Jumlah sampel berjumlah 60 responden, pengujian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linearitas, uji linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung. Kekurangan penelitian ini pada variabel bebas (independen) motivasi kerja yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Nur Baiti, Djumali dan Eny Kustiyah (2020) Universitas Islam Batik Surakarta, Fakultas Ekonomi Manajemen. Penelitian ini berjudul produktivitas kerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi secara simultan, terhadap pekerjaan disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 975 karyawan, pengambilan sampel sebanyak 100 responden. Pengujian ini menggunakan regresi linear berganda, secara simultan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah tempat, lokasi dan model penelitiannya. Kelebihan penelitian ini adalah nilai determinasi yang cukup kuat senilai 0,442. Kelebihan dari penelitian ini adalah teori yang digunakan cukup lengkap

Wahyuningsih (2018) Universitas Dharmawangsa. Penelitian ini berjudul lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada yayasan perguruan tinggi Nias IKIP Gunung Sitoli. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 50 orang. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian penulis adalah tempat dan lokasi penelitian, koefisien determinasi sebesar (0,520) membuktikan bahwa nilai tersebut cukup kuat. Kekurangan pada penelitian ini ialah teori yang digunakan masih terbatas.

Shaban, Al-Zubi, Ali dan Alqotaish (2017) *Faculty of Economics & Administrative Sciences, Al-Zaytoonah University of Jordan, Amman, Jordan*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan motivasi kerja yang rendah terhadap produktivitas dan daya saing karyawan. Produktivitas kerja yang rendah dan hilangnya daya saing disebabkan dari semangat kerja yang rendah dan motivasi yang rendah dan terkadang dapat menyebabkan gejala yang tidak diinginkan seperti absensi dan sabotase. Dalam mencapai tujuan ini kuesioner dibagikan kepada karyawan akuntansi dan manajemen yang bekerja di

lingkungan bisnis yordania yang jumlah karyawannya berbeda. Jumlah kuesioner yang dianalisis sebanyak 276 responden. Dalam menganalisis data menggunakan program statistic *Smart PLS* (Partial Least Square). Kesimpulan dari penelitian ini adalah semangat kerja yang rendah dan motivasi kerja yang rendah mempengaruhi produktivitas dan daya saing perusahaan, adapun dari hasil penelitian ini merekomendasikan ke perusahaan bahwa manajemen harus bekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan melalui sistem proses ulang rekayasa dan insentif seperti pendidikan dan pelatihan.

Gift dan Obindah (2020) *Entrepreneurship Development Centre, Federal University Otuoke, Nigeria* . Penelitian ini dalam *Open Access Journal of Science*. Penelitian ini berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas organisasi di rumah sakit swasta negara bagian Bayelsa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Populasi penelitian ini ialah 204 dan sampel yang digunakan berjumlah 135 orang menggunakan rumus taro Yamane. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah mean, standar deviasi dan regresi sederhana, Reliabilitas instrumen diuji menggunakan alat statistik alpha cronbach dan menghasilkan tingkat koefisien senilai 0,768. Peningkatan motivasi akan menghasilkan peningkatan yang sesuai dalam produktivitas organisasi. Hal ini juga menunjukkan bahwa F-hitung (18,958) lebih besar dari F-kritis (3,91) pada tingkat signifikansi 0,05 yang berarti ada hubungan linier yang signifikan antara motivasi dan produktivitas organisasi. Kelebihan dalam penelitian ini adalah teori yang lengkap dan akurat.

Shaina Tehria (2017) *Department Of Commerce, Dayanand P.G. College, Hissar, India* penelitian ini dalam *International Journal of Research in Management*. Penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara strategi motivasi mendorong pekerja untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan. kesimpulan dari penelitian ini adalah tidak ada sistem yang berjalan sempurna dan tidak ada organisasi yang mencapai tujuannya tanpa memotivasi sumber daya manusia sehingga motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.3. Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Rivai dalam Fitriani (2020) menyatakan bahwa pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih keras sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta dapat mempengaruhi tujuan dari perusahaan. Apabila karyawan bersemangat dalam kerja, maka jumlah produksi yang dihasilkan otomatis akan meningkat. Selain itu akan terbentuk komitmen karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pernyataan ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Katarina dan Kusumayadi (2021), Sunarsi (2018) dan Saleh dan Utomo (2018), Segoro dan Pratiwi (2021) Nur Baiti et al., (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Veitzhal dalam Segoro dan Pratiwi (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka dapat merubah perilaku serta bentuk upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala bentuk perintah perusahaan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan maka dapat berpengaruh baik terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada dasarnya setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi, dengan contoh hadir tepat waktu di kantor, meninggalkan meja kerja setelah jam pulang kantor, mengerjakan tugas yang diberikan agar mencapai target yang telah ditentukan. Dari kedisiplinan karyawan yang tinggi maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja.

Pernyataan ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Sumajow, Tewal dan Lumintang (2018), Kartina dan Kusumayadi (2021), Saleh dan Utomo (2018), Sunarsi (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

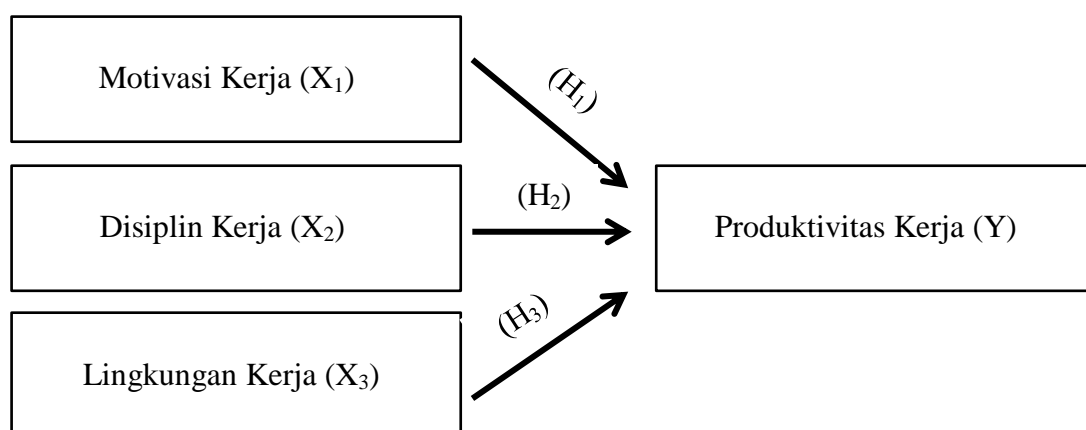
2.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Snell&Bohlander dalam Segoro dan Pratiwi (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah dibebankan padanya, lingkungan kerja memiliki peran penting dalam aktivitas kerja karyawan, semakin baik kondisi lingkungan kerja karyawan maka semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Lingkungan Kerja merupakan segala bentuk kegiatan dan aktivitas yang dilakukan di sekitar tempat bekerja karyawan sehingga mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Kewajiban perusahaan adalah menyediakan kondisi lingkungan kerja yang layak agar karyawan tenang dalam bekerja sehingga tingkat produktivitas kerja karyawannya meningkat.

Pernyataan diatas sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Sumajow, Tewal dan Lumintang (2018), Saleh dan Utomo (2018), Segoro dan Pratiwi (2021), Wahyuningsih (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.4. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual merupakan ilustrasi yang menggambarkan hubungan antara pengaruh variabel bebas (independen) yang menggunakan simbol (X) terhadap variabel terikat (dependen) yang menggunakan simbol (Y). Berikut kerangka konseptual penelitian dengan topik Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

Variabel Independen

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja

Variabel Dependen

Y = Produktivitas Kerja

2.5. Pengembangan Hipotesis Penelitian

Menurut Sinambela (2016) menjelaskan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka titik tolak untuk merumuskan hipotesis adalah rumusan masalah. Untuk merumuskan hipotesis, perlu adanya asumsi terlebih dahulu, karena asumsi merupakan titik tolak untuk merumuskan hipotesis. Oleh karenanya sebelum mengajukan hipotesis sebaiknya diajukan terlebih dahulu kerangka pemikiran penelitian yang membangun asumsi relasi diantara ketiga variabel yang akan diuji. Maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H_1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan divisi
Quality Assurance PT.Dankos Farma

H_2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan divisi
Quality Assurance PT.Dankos Farma

H_3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
divisi *Quality Assurance* PT.Dankos Farma