

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

Pengertian manajemen sumberdaya manusia menurut Hamali (2018:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (2017:4), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip: Sumber Daya Manusia adalah aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

#### **2.1.1 Disiplin Kerja**

##### **2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Apandi (2018:11) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban”. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Lebih jauh Disiplin Kerja menurut Unaradjan (2018:181) menyatakan bahwa: “disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran

terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari”

Menurut Sutrisno (2019:86) berpendapat disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Davis *dalam* Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa *dicipline is management action to enforce organization standars*. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Singodimedjo *dalam* Sutrisno (2019:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Nadeak (2020:181) salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik.

#### 2.1.1.3 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Apandi (2018:21) faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor kompensasi
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukuman
9. Faktor loyalitas
10. Faktor budaya organisasi.

#### 2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Apandi (2018:21) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

Dimensi ketaan waktu, dengan indikator

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator

1. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
2. Target pekerjaan
3. Membuat laporan kerja.

#### 2.1.1.5 Indikator – indikator Disiplin Kerja

Menurut singodimedjo *dalam* Sutrisno (2019:94) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

### 2.1.2 Motivasi Kerja

#### 2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2008:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Hasibuan (2005:92) menyatakan bahwa motivasi penting karna motivasi ini di harapkan oleh individu karyawan mau berkerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Motivasi ini biasanya hanya untuk manusia saja dimana motivasi ini di gunakan untuk membangkitkan semangat guna untuk meningkatkan produktivitas kerja. **Motivasi adalah suatu dorongan untuk mencapai sebuah tujuan tertentu yang ditandai dengan sebuah tindakan (Tahira *et al.*, 2013).**

#### Motivasi

**dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu promosi, prestasi kerja,**

**pekerjaan** **itu**  
**sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan dan keberhasilan**  
**dalam** **bekerja**  
**(Sunyoto, 2013:13).**

Lebih jauh menurut Hasibuan (2012:146) pemberian motivasi kepada karyawan tersebut memiliki tujuan yang dapat meningkatkan beberapa hal, yaitu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan moral dan kepuasan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, serta meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Bartol dan Martin (*dalam* Manzoor, 2012:16) menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku memberikan arah bertindak, dan pemicu untuk tetap terus berusaha. Motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan bertindak ke arah tujuan yang diinginkan.

Busro (2017:51) menyatakan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk membuat semaksimal mungkin dalam melakukan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara juga.

#### 2.1.2.2 Manfaat Motivasi

Motivasi menurut Standford (*dalam* Mangkunegara 2016:93) mendefinisikan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Cormick (*dalam* Mangkunegara 2016:94) juga mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara

perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Baron, *et.al dalam* Mangkunegara (2015:93-94) bahwa motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Dari pendapat-pendapat pakar diatas peneliti simpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang akan memiliki semangat keinginan dan kemampuan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerjanya.

#### 2.1.2.3 Tujuan Motivasi

Didalam sebuah perusahaan motivasi memiliki peranan yang sangat penting. Tujuan dari motivasi itu sendiri adalah untuk mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan efisien dan efektif.

Menurut Hasibuan (2014:97-98) mengatakan tujuan dari motivasi yaitu :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan
3. Meningkatkan produktivitas karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan an menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

#### 2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi dapat dipakai menurut teori Motivasi berprestasi McClelland *dalam* Mangkunegara (2015:97) antara lain:

1. Kebutuhan akan prestasi
  - a. Memiliki kesempatan untuk berprestasi.
  - b. Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.
  - c. Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi teman sejawat.

2. Kebutuhan akan kekuasaan
  - a. Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan.
  - b. Mempunyai wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri.
  - c. Mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat.
3. Kebutuhan akan afiliasi
  - a. Menjalinkan hubungan dengan sesama pegawai dan atasan.
  - b. Memiliki kesempatan membantu teman sejawat.
  - c. Mendapat pengakuan dari masyarakat atas pekerjaannya.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Selain itu menurut Silalahi (2013:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar organisasi baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional.

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori diatas, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah gabungan dari seluruh elemen-elemen yang terdiri dari metode kerja, tempat yang nyaman sehingga mempengaruhi seseorang dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Apandi (2018:71) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang di peroleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat

diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan yang diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang di tentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

#### 2.1.3.3 Faktor-Faktor Lingkungan kerja

Menurut Apandi (2018:66-68) Faktor Lingkungan Kerja terdiri:

##### 1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

###### a) Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

###### b) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

###### c) Kondisi Lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

###### d) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi *privasi* bagi karyawannya. Yang dimaksud *privasi* disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

##### 2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan – Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang dalam bekerja, misalnya dalam perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

e. Perselisihan antar pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama.

#### 2.1.3.4 Efektivitas Lingkungan Kerja

Efektivitas Lingkungan Kerja Menurut Apandi (2017) untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan :

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang sangat keras, seperti mesin ketik, pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

#### 2.1.3.5 Indikator Lingkungan kerja

Indikator Lingkungan Kerja Menurut Affandi indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja
3. Tata warna
4. Dekorasi
5. Bunyi musik

6. Bunyi mesin pabrik, bengkel
7. Suhu udara
8. Kelembaban udara

#### **2.1.4 Produktivitas Kerja**

##### 2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Tohardi *dalam* Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Sedangkan menurut Hasibuan *dalam* Busro (2018:340), 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 Kussrianto *dalam* Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Sinungan *dalam* Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

##### 2.1.4.2 Faktor-faktor produktivitas kerja

Menurut Anoraga (2000:178-179) faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja:

1. Motivasi karyawan. Pemimpin organisasi perlu mengetahui dan selalu memacu motivasi kerja anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui dan memacu motivasi akan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

2. Pendidikan. Semakin tingginya pendidikan seseorang, semakin tinggi pula produktivitas. Pada umumnya, seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja.
3. Disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tentukan. Seseorang yang mempunyai disiplin yang tinggi, akan datang dan pulang tepat waktu. Beristirahat pun akan tepat waktu. didalam mengerjakan tugas akan dapat selesai tepat waktu. Jadi, disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kesediplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Keterampilan. Seseorang yang mempunyai keterampilan tinggi akan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan lebih banyak dalam menghasilkan produk. Jadi, keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui *training*, kursus-kursus, dan lain-lain. Dengan keterampilan yang tinggi, seseorang akan sedikit membuat kesalahan, meninggalkan sedikit limbah.
5. Sikap etika kerja. Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja. Ketika seseorang dapat bersikap baik dalam bekerja, akan mempunyai teman kerja yang banyak, dan akan mampu menghasilkan produk yang lebih banyak dibandingkan karyawan yang egois, tidak bisa bekerja sama.
6. Kemampuan kerja sama. Kemampuan kerja sama akan mampu meningkatkan produktivitas. Semakin tinggi kemampuan kerja sama seseorang, semakin

tinggi pula produktivitasnya, karena pada dasarnya seluruh pekerjaan akan semakin mudah, ringan, cepat, teliti, dan baik manakala dikerjakan secara bekerja sama.

7. Gizi dan kesehatan. Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu akan memengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang kurang gizi, akan mudah capek dan mudah sakit, sehingga sering istirahat dan produktivitas kerja menurun.
8. Tingkat penghasilan. Penghasilan termasuk didalamnya tunjangan kinerja, remunerasi dan pendapatan sah lainnya yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja, karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar upah yang diterima. Dengan begitu, maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga target produktivitas kerja karyawan akan tercapai.
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja. Lingkungan fisik dan sosial tempat bekerja akan sangat memengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan dan sebaliknya.
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan. Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.
11. Faktor-faktor produksi yang memadai. Faktor produksi yang memadai dan saling mendukung dalam proses produksi semakin baik dan lengkap sarana produksi yang dibutuhkan dalam proses produksi, maka akan semakin tinggi pula produktivitasnya.
12. Jaminan sosial. Semakin baik jaminan sosial yang diterima oleh karyawan, semakin bersemangat pula karyawan tersebut dalam bekerja. Ketika jaminan sosial dalam bentuk asuransi, jaminan hari tua dalam bentuk tunjangan pensiun, dan jaminan kesehatan sudah dipenuhi oleh perusahaan, maka

karyawan tersebut akan tenang dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan produktivitas.

13. Manajemen dan kepentingan. Dengan adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan lebih baik.
14. Kesempatan berprestasi. Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan di berikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas. Semakin baik kesempatan berprestasi yang disediakan perusahaan semakin tinggi pula produktivitas karyawan, dan sebaliknya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan minimal ada 14 aspek, yaitu:

1. Motivasi kerja karyawan;
2. Pendidikan pelatihan;
3. Kedisiplinan, kejujuran, keetekunan;
4. Gizi dan kesehatan karyawan;
5. Sikap dan etika kerja (karakter)
6. Kemampuan kerja sama dalam suatu tim kerja;
7. Kemampuan kerja sama dalam suatu tim;
8. Gaji, penghasilan, tunjangan kerja, reumuerasi;
9. Lingkungan fisik dan sosial;
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan;
11. Dukungan faktor produksi;
12. Jaminan sosial yang di terima;
13. Manajemen dan kepemimpinan; dan
14. Kesempatan berprestasi.

#### 2.1.2.3 Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Gasperesz yang dikutip Yuniarsih dan Suwatno, Manajemen Sumber Daya (2011:164), menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas kerja dalam suatu organisasi antara lain, sebagai berikut:

1. Organisasi dapat menilai konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
2. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat produktivitas (*productivity gap*) yang ada diantara tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan kolektif diambil.
6. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antar organisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global.
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
8. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus-menerus.

#### 2.1.2.4 Indikator Produktivitas Kerja

Mawarni (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yaitu kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja

2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat Kerja, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin
4. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
5. Mutu, yaitu hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

## **2.2 Review Hasil Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan observasi yang dilakukan dari beberapa jurnal terdahulu dengan ini terlampir review peneliti mengenai faktor yang berpengaruh terhadap masalah dan isu – isu yang dihadapi apa saja yang sudah dibahas oleh beberapa peneliti terdahulu yang berkaitan dengan tema atau judul yang sedang dibahas dengan menggunakan periode *sample* dan waktu yang berbeda.

Pada review – review hasil penelitian terdahulu penelitian ini memiliki acuan dari jurnal terdahulu, dimana jurnal tersebut terdiri dari 8 (delapan) jurnal dimana 5 (Lima) jurnal mengacu dari jurnal nasional dan 3(Tiga) mengacu dari jurnal internasional. Dalam hal ini menggunakan jurnal dengan terbitan 5 (Lima) tahun terakhir, mengingat ilmu pengetahuan berkembang dengan pesat. Dalam telaah penelitian yang dikemukakan nama peneliti, tahun penelitian dilakukan, metodologi penelitian yang diterapkan, tujuan dari penelitian dilakukan dan hasil dari penelitian tersebut. Hasil penelitian yang ditelaah adalah hasil penelitian yang relevan dengan judul penelitian skripsi/tesis, baik dari jurnal ekonomi, bisnis, akuntansi, manajemen, maupun jurnal relevan lainnya baik dari hasil *browsing* ataupun dari perpustakaan.

Penelitian pertama yang berjudul Prngaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, yang dilakukan oleh Edwin Faizal Saputra, Meilaty Finthariasari, Taufik Bustami, dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UM. Bengkulu. Melakukan penelian dalam jurnal *E-jurnal Etrepreneur* dan Manajemen Sains (JEMS), Vol 1, No 2 Juli 2020, ISSN : 2721-5415.(Saputra,

Finthariasari, and Bustami 2020) Jenis penelitian berdasarkan metode penelitian kuantitatif, dalam penelitian ini populasi yang digunakan sebesar 46 karyawan dari PT Agro Muko RMO Mukomuko yang bergerak dibidang minyak sawit. Penelitian ini ditunjukan untuk mengetahui pengaruh antara variable dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel tidak terikat). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode sampling jenuh, sampling jenuh adalah ini adalah tehnik penentuan sampel, dimana semua populasi digunakan sebagai sampel (Onsardi, 2018, Asmawi, 2017, Anjani, 2019). Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota dijadikan sampel, jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada 46 karyawan tetap dibagian pengolahan minyak sawit PT Agro RMO Mukomuko. Tehnik pengumpulan data yang digunakan dengan cara menyebarkan kuesionar. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 5. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan penelitian tersebut dapat munculnya hasil berupa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Agri Muko RMO Mukomuko karyawan bagian pengolahan minyak sawit. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini berarti bahwa jika lingkungan kerja dapat dipertahankan, baik lingkungan kerja yang menunjang kegiatan operasional maupun lingkungan kerja yang menyangkut karyawan maka akan ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agro Muko RMO Mukomuko. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Produktivitas Kerja pada karyawan PT. Agro Muko RMO Mukomuko karyawan bagian pengolahan minyak sawit. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini berarti bahwa jika

Budaya Organisasi dapat dipertahankan dan ditingkatkan maka akan ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Agro Muko RMO Mukomuko. Berdasarkan uji F dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) secara

simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen Produktivitas Kerja (Y). Hal ini berarti bahwa jika Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi yang ada dapat dipertahankan dan ditingkatkan maka akan meningkat juga Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Agro Muko RMO Mukomuko.

Penelitian kedua berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Usaha Kencana Agung Kabupaten Asahan, yang dilakukan oleh Maysana Elenika, Anshari Putra dari Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jenis penelitian yang dilakukan dengan metode kuantitatif dan teknik analisis data regresi linear berganda (Elenika and Putra 2021). Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dengan lima puluh dua (52) responden. Hasil uji-F, nilai  $F_{hitung}$  (18,198) >  $F_{tabel}$  (2,80), artinya secara simultan disiplin kerja, kepuasan kerja dan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji-t, nilai  $t_{hitung}$  (2,354) >  $t_{tabel}$  (2,009), artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, nilai  $t_{hitung}$  (3,243) >  $t_{tabel}$  (2,009), artinya kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja serta nilai  $t_{hitung}$  (2,293) >  $t_{tabel}$  (2,009), artinya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji-R<sup>2</sup> menghasilkan nilai *adjusted R square* 0,503, artinya disiplin kerja, kepuasan kerja dan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 50,3%, sedangkan 49,7% koefisien determinasi selebihnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Penelitian ketiga berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya di Bontang, yang dilakukan oleh Ismail Usman (Usman 2016), dari mahasiswa program S1 ilmu administrasi bisnis, fakultas ilmu sosial dan ilmu politik, Universitas Mulawarman, Melakukan penelitian dengan jurnal *E-journal Administrasi Bisnis*, No 04 Maret 2016, ISSN: 2355-5408, jenis penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. ALLO JAYA BONTANG. Dengan Variabel yang

digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Variable Independent yaitu Variabel disiplin kerja ( X ) serta Variabel dependent adalah produktivitas kerja ( Y ) Hasil analisis dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut  $Y = 17.461 + 2410$ . Nilai R( Koefisien Korelasi ) yang diperoleh sebesar 0,322 atau 32,2 % Artinya terdapat hubungan yang rendah antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,104 artinya variabel Disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 10,4% terhadap Produktivitas kerja. Variabel Disiplin Kerja (X) nilai Sig menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja sebesar 0,031 bila dibandingkan dengan nilai Sig a maka  $Sig\ 0,031 < Sig\ a0,05$  Maka dapat disimpulkan bahwa diterima dan ditolak artinya variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Allo Jaya Bontang.

Penelitian keempat berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cipta Karya Aceh Di Kabupaten Bireuen, yang dilakukan oleh Rusni (Rusni 2020), Mahasiswa Magister Manajemen, FBE, Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Melakukan penelitian dengan Jurnal Kebangsaan, Vol 9, No. 17 Januari – Juni 2020, ISSN : 2089-5917. Jenis penelitian yang digunakan dengan metode deskriptif dan asosiatif kuantitatif dan teknik survey dengan teknik pengambilan sampel adalah simple random sampling. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis; 1). pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Karya Aceh, 2) pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada P.T Cipta Karya Aceh, 3) pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Karya Aceh, dan 4) pengaruh motivasi kerja, disiplin dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Karya Aceh. Penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Cipta Karya Aceh di Kec. Peusangan Kab. Bireuen.

Berdasarkan hasil pengujian korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan kausalitas antara motivasi kerja dengan kompensasi pada PT. Cipta Karya Aceh (0,308), Hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan PT. Cipta Karya

Aceh (0,489). Terdapat hubungan kompensasi dan disiplin kerja karyawan PT. Cipta Karya Aceh (0,356). Hasil analisis jalur menunjukkan secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cipta Karya Aceh, teruji secara empiris. Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan disiplin terhadap Produktivitas kerja bernilai sebesar **63,2%**. Sementara sisanya (nilai residu) karena faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan di perusahaan, seperti iklim organisasi, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan lain-lain.

Penelitian kelima berjudul Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, yang dilakukan oleh Ni Made Ita Purnami, I Wayan Mudiarta Utama (Purnami and Utama 2019), mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. Melakukan penelitian pada E-Jurnal Manajemen, Vol.8, No. 9, 2019, ISSN : 2302-8912, dengan menggunakan metode sampel jenuh. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Legong Keraton Beach Hotel. Jumlah responden yang diteliti sebanyak 41 orang karyawan, teknik Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan menyebar kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Penemuan dalam penelitian ini adalah pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Legong Keraton Beach Hotel diharapkan lebih memperhatikan karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membuat keputusan, memberikan dukungan dan motivasi, memberikan gaji sesuai dengan beban kerja karyawan, menjaga kebersihan lingkungan serta menjaga hubungan yang baik didalam perusahaan sehingga akan mempengaruhi produktivitas kerja untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien

Penelitian keenam berjudul *The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT Garuda Milky Artha Surabaya)* yang dilakukan oleh Dewi Tri Wijayati Wardoyo (Tri Wijayati Wardoyo 2015), mahasiswa *Management Studies Program Faculty of*

*Economics, State University of Surabaya, Indonesia. Melakukan penelitian dengan International Journal of Business Management, Vol. 11, No. 1 2015, ISSN :1833-3850. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji ada tidaknya pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap karyawan terhadap produktivitas kerja PT. Garuda Bima Artha di Surabaya. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dan Teknik pengambilan sampel menggunakan sample random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Sedangkan teknik analisis datanya menggunakan linier berganda tes regresi. Hasil analisis data dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan terhadap nilai disiplin dan kompensasi terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi disiplin dan nilai  $0,05 < 0,011$  signifikansi kompensasi sebesar  $0,028 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut dinyatakan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara nilai disiplin dan kompensasi terhadap produktivitas kerja di PT. Garuda Bima Artha di Surabaya.*

Penelitian ketujuh berjudul *The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta* yang dilakukan oleh Sutrisno, Denok Sunarsi (Sutrisno and Sunarsi 2019), melakukan penelitian dengan jurnal *Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 6, No. 2 Juli – Desember 2019, ISSN : 2407-1765. Penelitian ini dilakukan di PT Anugerah Agung yang bergerak dibidang perdagangan dan bidang jasa transportasi, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan produktivitas di PT. Anugerah Agung di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 85 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan regresi pengujian, korelasi, determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini memiliki berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 48,6%, pengujian hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 44,6%, pengujian hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 56,2%, pengujian hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Penelitian kedelapan berjudul *The Influence of Motivation, Work Environment, and Leadership on Employee Work Productivity at PT. Pos Indonesia Persero*, yang dilakukan oleh Sherly Novianti, Suparmono (Jusman and Rohani 2021), Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta, melakukan penelitian dengan jurnal cakrawangsa bisnis, Vol. 2, No. 1 April 2021, ISSN : 2721-3102. Melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kerja untuk lingkungan, dan kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan sebagian. Penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia Plemburan cabang Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Pos Indonesia Cabang Plemburan Yogyakarta yang berjumlah 114 karyawan dengan *non-probability* sampling teknik menggunakan metode purposive sampling. Jenis penelitian ini menggunakan metode survei dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji-t ditemukan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Plemburan Cabang Yogyakarta. Sedangkan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,302 atau 30,2%.

## **2.3 Keterkaitan antar variabel penelitian**

### **2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Susilaningsih *dalam* Astadi dan Susanti (2016), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Adanya disiplin kerja karyawan akan membuat produktivitas kerja berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja dalam perusahaannya, seperti mematuhi aturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena hal tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap produktivitas kerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2020) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Motivasi dalam bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009 : 111).

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnama (2008), Liana (2020), dan Suryani et al. (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan, diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

### **2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan produktivitas kerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Beberapa penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan putra (2013) membuktikan bahwa secara silmutan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

## **2.4 Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan kebenaran yang harus diuji dengan data-data empiris. Hipotesis berasal dari kata *hypo* yang artinya lemah dan *thesa* yang artinya kebenaran. Dari dua kata tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah kebenaran yang lemah. Untuk menjadi kebenaran yang kuat, hipotesis masih harus diuji menggunakan alat-alat yang dikumpulkan (Purwanto, 2011 : 99). Berdasarkan

perumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 = Disiplin Kerja (X1) yang mengarah ke Produktivitas Kerja (Y) yang berarti diduga bahwa Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja.

H2 = Motivasi Kerja (X2) yang mempengaruhi ke Produktivitas Kerja (Y) yang berarti diduga bahwa Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja.

H3 = Lingkungan Kerja (X3) yang mempengaruhi ke Produktivitas Kerja (Y) yang berarti diduga bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi Produktivitas.

H4 = Disiplin Kerja (X1), Motivasi kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) yang mempengaruhi ke Produktivitas kerja (Y) yang berarti diduga bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas.

## 2.5 Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual ini dijelaskan tentang pengaruh variabel yang diteliti dan hipotesis yang akan terjadi dalam penelitian ini. Didalam penelitian ini terdapat pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Kerangka pemikiran ialah merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting (Sugiyono, 2015). Berdasarkan teori tersebut maka kerangka teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1.** Kerangka Konseptual Penelitian



