

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting yang menjalankan semua aktivitas perusahaan agar berjalan dengan baik. kegiatan pemberdayaan menjadi tolak ukur dalam kesuksesan memanfaatkan modal.

Sedangkan menurut Farida (2015) MSDM merupakan proses manajemen atau mengatur dalam bidang ketenagakerjaan serta menangani berbagai masalah dalam lingkup karyawan. Mengelola sumber daya manusia secara maksimal agar tujuan dapat tercapai serta memberikan kepuasan bagi karyawan maupun pimpinan.

Sedangkan menurut Irhan (2016) SDM merupakan deratan kegiatan perusahaan yang bertujuan menggali potensi, mengembangkannya, serta mempertahankan tenaga kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas pengertian dari MSDM merupakan proses mengatur aktivitas kerja agar dikerjakan secara efisien dan efektif melalui karyawan..

###### **2.1.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

S.P Malayu Hasibuan (2013) menyatakan fungsi MSDM dan fungsi operasionalnya dapat dikemukakan sebagai berikut :

#### 1. Perencanaan

Perencanaan merupakan merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan, perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pemeliharaan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### 2. Pengorganisasian

Mengelompokkan kegiatan pekerja dengan menyusun pembagian kerja, wewenang tenaga kerja, tanggung jawab, dan hak dalam struktur organisasi.

#### 3. Pengarahan

Pengarahan dapat dilakukan apabila proses perencanaan dan pengorganisasian terlaksana. Kegiatan mengarahkan bertujuan untuk memberi instruksi agar karyawan bersedia bekerja sama dalam mendorong tercapainya tujuan.

#### 4. Pengendalian

Bertujuan supaya karyawan mematuhi peraturan dan bekerja sesuai yang diinginkan perusahaan. Jika ada kesalahan, maka dilakukan tindakan korektif dan perbaikan rencana.

#### 5. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### 6. Pengembangan

Ini adalah proses yang meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan karir saat ini dan masa depan.

#### 7. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

#### 8. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan dapat dilakukan dengan memerikan kesejahteraan kepada karyawan. Karena hal ini akan berdampak langsung kepada kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan. Sehingga hal-hal yang perlu diperhatikan yaitu komunikasi kerja,

kesehatan dan keselamatan kerja, pengendalian konflik kerja, dan lingkungan kerja.

#### 10. Kedisiplinan

Kunci utama dalam terwujudnya tujuan perusahaan dalam manajemen sumber daya

#### 11. Pemberhentian

Pemutusan hubungan kerja karena suatu perihal, misalnya melakukan pelanggaran berat, kontrak kerja berakhir, pensiun dan lain-lain

Dengan menerapkan semua fungsi manajemen dengan baik diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan agar sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

### 2.1.2 Disiplin Kerja

#### 2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Muchdarsyah Sinungan (2014) disiplin adalah perilaku yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan tindakan dan mentaati segala aturan yang berlaku

Adapun menurut Irham (2016) menyatakan bahwa kedisiplinan diartikan sebagai perilaku mematuhi dan mentaati peraturan, serta sanggup menerima *punishment* jika melanggar aturan yang diterapkan di dalam perusahaan.

Beberapa pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa disiplin atau kedisiplinan ialah peraturan atau aturan yang digunakan manajer supaya

ditaati karyawan karyawan sadar akan semua peraturan yang berlaku untuk mencapai suatu tujuan.

### 2.1.2.2 Macam – macam kedisiplinan

A.A Anwar Mangkunegara (2011) menjelaskan bentuk disiplin meliputi :

#### 1. Disiplin preventatif

Kegiatan untuk mempengaruhi karyawan agar melaksanakan dan mentaati arahan, aturan yang telah ditetapkan perusahaan agar disiplin.

#### 2. Disiplin Korektif

Mepersatukan sebuah aturan dan mengarahkan karyawan agar selalu mengikuti peraturan dan mematuhi.

#### 3. Disiplin Progresif.

Memberikan sanksi tegas kepada karyawan terhadap kesalahan yang dilakukan berulang.

### 2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan. Edy Sutrisno (2016) :

1. Kompensasi
2. Perusahaan memiliki kepemimpinan yang patut dicontoh.
3. Ada aturan jelas yang bisa dijadikan pedoman.
4. Keberanian kepemimpinan dalam pengambilan keputusan.
5. Ada pengawasan pimpinan atau tidak.
6. Ada kekhawatiran karyawan.

7. Kebiasaan diciptakan untuk mendukung penegakan disiplin.

#### 2.1.2.4 Tujuan Disiplin Kerja

Mencapai suatu perbuatan yang sesuai dengan ketentuan dan regulasi yang ditetapkan oleh perusahaan dan berusaha melakukan inisiatif dalam melakukan tindakan yang diperlukan tanpa menunggu arahan dari atasan. (Umi Farida dan Sri Hartono, 2016)

#### 2.1.2.5 Indikator Disiplin

Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut, H. Malayu Hasibuan (2012:194):

1. Tujuan Kemampuan

Tetapkan tujuan yang jelas untuk pemberdayaan karyawan.

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

Melakukan aktivitas kerja dengan penuh kehati-hatian dan ketelitian serta memiliki rasa mawas diri maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Kewajiban mentaati semua standar kerja, peraturan, dan pedoman kerja pada saat bekerja agar mengurangi resiko kecelakaan kerja.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan ikuti aturan kenyamanan dan kemahiran di tempat kerja.

5. Etika kerja

Sangat dibutuhkan karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk menciptakan rasa saling menghormati antar sesama karyawan dan membuat suasana menjadi lebih harmonis.

## 2.1.3 Lingkungan Kerja

### 2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut A.S Munandar (2010) adalah lingkungan yang ada disekitar perusahaan yang terdiri dari ruang kerja, fasilitas, peralatan kerja, penerangan, regulasi, hubunga kerja, budaya kerja.

Budi W. Soetjipto (2008) lingkungan adalah semua yang dapat memberi pengaruh baik maupun buruk terhadap kinerja dan kepuasan karyawan.

Dari pengertian diatas dapat dipahami bahawa lingkungan kerja merupakan apa yang ada disekeliling perusahaan yang mampu mempengaruhi seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan

### 2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Berikut jenis lingkungan kerja Sedarmayanti (2011:27) :

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Setiap situasi tempat kerja mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam hal ini, lingkungan fisik meliputi :

- a) Lingkungan tempat karyawan berinteraksi langsung (meliputi : kursi, meja, komputer, pusat kerja, dan sebagainya).

- b) Lingkungan perantara (meliputi : gedung, jalan, rumah, kantor, dll).

## **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedarmayanti (2011)

### **2.1.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja**

Terwujudnya semangat kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar dan dalam jangka yang ditentukan. Sedarmayanti (2011).

### **2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja**

#### **1. Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Indikator lingkungan kerja fisik sebagai berikut menurut Sedarmayanti (2011) :

##### a) Kebisingan

Suara gemuruh yang disebabkan oleh suara alat kerja dan suara berisik karyawan.

##### b) Keamanan

Kondisi lingkungan kerja yang aman perlu memperhatikan kamanan baik keamanan fisik, informasi, finansial, komputer.



c) Penerangan

Perlu adanya perhatian terhadap adanya pencahayaan yang baik karena bermanfaat untuk karyawan agar memperoleh keselamatan dan kelancaran kerja

d) Suhu udara di ruangan

Saat ruang kerja penuh dengan karyawan, ruangan berventilasi baik.

e) Fasilitas

Berarti mendukung dan memfasilitasi pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan berupa uang atau benda.

f) Dekorasi

Salain dekorasi tempat bekerja, yang berkaitan dengan bagaimana mengatur tata letak dengan benar.

**2. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Indikator lingkungan kerja non fisik diantaranya (A.S. Munandar, 2010)

:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Kegiatan interaksi dengan sesama karyawan yang harmonis dan tanpa adanya rasa saling tidak menghormati rekan kerja

b. Hubungan bawahan

Hubungan baik dengan bawahan dan harus saling melengkapi antara pimpinan dan bawahan sehingga timbul rasa hormat antar individu.

c. Hubungan atasan

Perlu menjaga hubungan baik dengan atasan, saling menghormati dari atasan kepada bawahan, serta menciptakan suasana yang bermanfaat bagi interpersonal.

d. Iklim kerja yang berubah-ubah

e. Budaya perusahaan

Budaya perusahaan adalah sistem nilai yang dipercaya, dipelajari, diterapkan oleh semua anggota organisasi, dikembangkan dan digunakan secara berkelanjutan sebagai kode etik organisasi.

f. Kebijakan perusahaan

Prosedur yang ditetapkan oleh pimpinan sebagai acuan manajemen untuk menjalankan aktivitas bisnis yang harus dilakukan oleh karyawan.

g. Peraturan-peraturan

Merupakan panduan agar karyawan hidup tertib. Di mana regulasi yang ada di perusahaan harus mengikat karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

## 2.1.4 Komunikasi

### 2.1.4.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan sarana penting dalam memberikan dan menerima informasi kepada perusahaan dan pemangku kepentingan

lainnya. Kesalahan komunikasi dapat mengakibatkan hasil yang tidak diinginkan, bahkan fatal. (Wilson, 2012).

Menurut Handoko (2015) bahwa komunikasi merupakan suatu hal yang utama bagi pemimpin karena komunikasi ialah fungsi manajemen yang dapat dicapai, dan kegiatan dimana pemimpin mengekspresikan sebagian waktu.

Himstreet & Baty dalam Naning Kristiyana dan Wahna Widhiyaningrum (2018) komunikasi adalah proses mentransfer informasi antar manusia menggunakan simbol, sinyal, dan perilaku serta tindakan..

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat dijabarkan pengertian komunikasi adalah proses penyampaian informasi kepada komunikan, untuk memperoleh berita.

#### **2.1.4.2 Fungsi Komunikasi**

Di dalam perusahaan komunikasi adalah fasilitas yang bertujuan memadukan tugas yang terorganisasi. Ada lima fungsi komunikasi menurut (Marwansyah, 2010) yaitu:

a) Fungsi informasi

Komunikasi berfokus pada proses penyampaian informasi yang dibutuhkan orang yang berada dalam sebuah perusahaan untuk menjalankan pekerjaan.

b) Fungsi perintah dan instruksi

Dalam hal ini merujuk pada komunikasi ke atas, dimana pimpinan memberikan perintah kepada bawahan sehingga dapat berfungsi dengan baik.

c) Fungsi pengaruh dan persuasi atau motivasi

Tingkatkan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana mencapainya, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja.

d) Fungsi integrasi

Menunjuk kepada adanya kekompakan yang terjadi di ruang lingkup perusahaan.

e) Fungsi pengungkap emosi

Dalam komunikasi kelompok merupakan proses yang digunakan oleh karyawan untuk menunjukkan sikap atau perilaku.

### 2.1.4.3 Jenis-jenis Komunikasi

Menurut Wilson (2012), mengemukakan bahwa jenis komunikasi ada 3 yaitu :

1. Komunikasi tertulis

Merupakan komunikasi yang dilakukan melalui tulisan, surat, pengumuman, memo, dan lainnya dengan bahasa tertulis.

2. Komunikasi lisan

Suatu bentuk komunikasi yang berlangsung secara lisan untuk menyampaikan pesan.

### 3. Komunikasi non-verbal

Merupakan proses penyampaian informasi tidak dengan perkataan atau ucapan melainkan dengan insyarat tertentu yang hanya dimengerti oleh penerima.

#### 2.1.4.4 Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi adalah sebagai berikut, Suranto AW (2010:105) :

##### 1. Pemahaman

Mengetahu pesan yang diterima dengan baik sebagaimana yang disampaikan oleh pemberi informasi.

##### 2. Kesenangan

Keberhasilan pengolahan informasi menciptakan suasana yang menyenangkan di antara keduanya.

##### 3. Pengaruh pada sikap

Setelah menerima pesan maka dapat dikatakan mempengaruhi sikap jika perubahan sikap tersebut sesuai dengan maksud pesan yang disampaikan oleh penyedia informasi.

##### 4. Hubungan yang makin baik

Tanpa disadari, komunikasi yang efektif secara tidak sadar meningkatkan taraf hubungan di antara keduanya.

##### 5. Tindakan

Bertindak menurut apa yang dikomunikasikan.

## 2.1.5 Produktivitas Kerja

### 2.1.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2011:102) mengemukakan produktivitas kerja adalah perbandingan antara sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan suatu produk dari seorang pekerja yang akan diperoleh.

Produktivitas menurut Muchdarsyah Sinungan (2014:17) menyatakan bahwa produktivitas merupakan konsep umum yang bertujuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang banyak, namun dengan sumber daya yang sedikit.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat dijelaskan pengertian produktivitas kerja adalah perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang karyawan dengan hasil kerja yang dan efektif dan efisien yang bertujuan menghasilkan barang atau jasa dan tetap menjaga kualitasnya.

### 2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu Sutrisno (2011) :

1. Pelatihan

Bertujuan mengembangkan pegawai dengan memberi pelatihan yang sesuai dengan penggunaan peralatan kerja.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Penting untuk diperhatikan bahwa hubungan fisik dan mental karyawan sangat erat kaitannya dengan produktivitas karyawan.

### 3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Merupakan interaksi antara pimpinan dengan karyawan yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

#### 2.1.5.3 Indikator Produktivitas

Indikator produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut (Sutrisno 2011:104 :

##### 1. Kemampuan

Keahlian seseorang tergantung pada kompetensi bekerja dan keterampilan yang dimiliki.

##### 2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha mengembangkan kemampuan untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

##### 3. Semangat kerja

Usaha karyawan agar lebih baik dari hari kemarin.

##### 4. Pengembangan diri

Mengembangkan selalu kemampuan diri sendiri, melihat tantangan dan harapan yang akan dihadapi.

##### 5. Mutu

Tingkat hasil dari hal-hal baik atau buruk yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

##### 6. Efisiensi

Perbandingan output dengan input yang digunakan perusahaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

1. Berdasar penelitian yang dilakukan oleh Drs. Ribus Suprpto, M.Si (2016) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerjadan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi”. Dengan variabel penelitian meliputi independen : disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), serta dependen : produktivitas kerja karyawan (Y). Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi. Sumber : Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis Institut Agama Islam (IAI) Darusalam Blokagung, Volume 2, Nomor 2:104-133
2. Berdasar penelitian yang dilakukan Aning Kusuma Putri dan Siti Holia (2015) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas”. Variabel penelitian meliputi independen : komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) serta dependen : produktivitas kerja karyawan (Y). Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasilnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap produktivitas kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

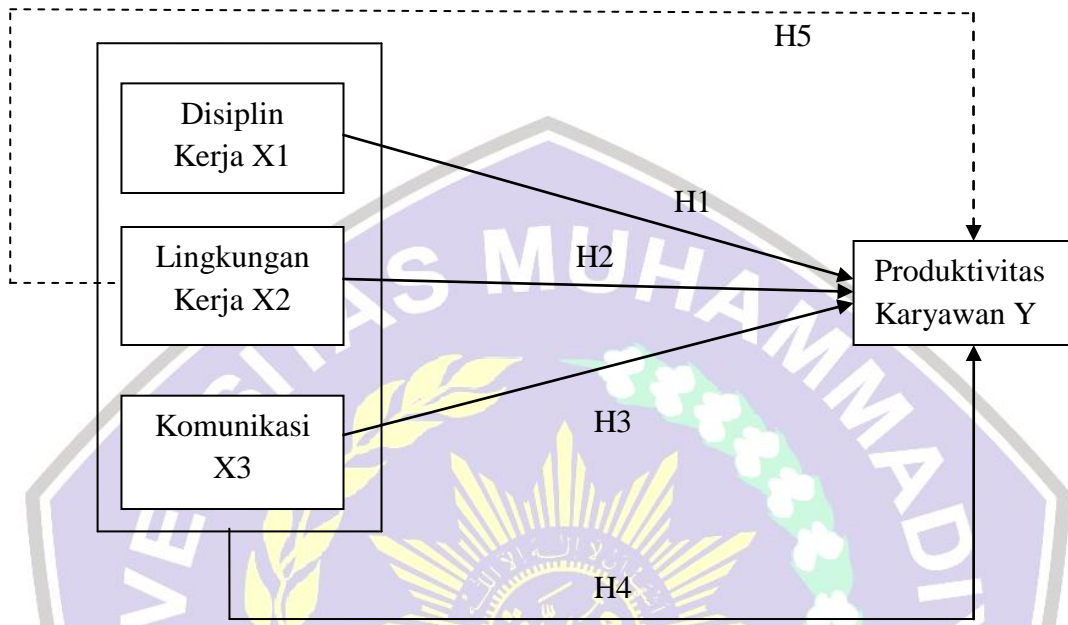


pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. Sumber : Jurnal profit STIE MURA, volume 2, Nomor 2

3. Berdasar penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Desy Arisanthi dan Gusti Salit Ketut Netra (2013) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat”. Dengan variabel penelitian independen : komunikasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan disiplin kerja (X3) serta Dependen : Produktivitas kerja karyawan (Y). Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh komunikasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat. Serta variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sumber : E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Volume 2, Nomor 11.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ditinjau dari disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi pada KUBE Mukti Rahayu



**Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir**

Keterangan :

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Lingkungan Kerja

X3 : Komunikasi

Y : Produktivitas Karyawan

## 2.4 Hipotesis

Sugiyono (2010:70) berpendapat bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

### **H1 :Disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap roduktivitas kerja karyawan (Y) di Pengrajin Batik Mukti Rahayu.**

Adanya pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diketahui berdasar teori dan penelitian terdahulu. Salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab apabila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi dikemukakan oleh Fitri friyani Christian dan Lena Farida (2016).

Hipotesis diambil mengacu pada penelitian terdahulu. Dari penelitian yang dilakukan oleh Fitri Afriyani Christian dan Lena Farida (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu. Serta didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rahman (2017)

membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kab.Batubara.

**H2 : Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap roduktivitas kerja karyawan (Y) di Pengrajin Batik Mukti Rahayu.**

Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diketahui berdasar teori dan penelitian terdahulu. Pada dasarnya perusahaan harus dapat menilai lingkungan kerja yang layak serta memenuhi kebutuhan karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang baik diharapkan karyawan akan dapat memiliki kenyamanan dalam bekerja untuk mencapai target yang telah diterapkan (Sinaga 2016)

Hipotesis ini diambil mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Swandono Sinaga (2016) . Di mana hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Drs. Ribut Suprpto, M.Si (2016). Yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi.

**H3 : Komunikasi (X3) berpengaruh terhadap roduktivitas kerja karyawan (Y) di Pengrajin Batik Mukti Rahayu.**

Adanya pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diketahui berdasar teori dan penelitian terdahulu. Dalam penyampaian dan pemahaman suatu maksud, adanya komunikasi antar karyawan sangatlah penting. Karena berpengaruh terhadap interaksi antara orang-orang yang ada dalam perusahaan. Aning Kusuma Putri dan Siti Holia (2015)

Hipotesis ini diambil mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Aning Kesuma Putri dan Siti Holia (2015). Di mana menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. Serta didukung pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Bulan Oktrima (2018). Yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel komunikasi dengan produktivitas kerja karyawan di CV. Bintang Pratama Promosindo.

**H4 : Disiplin kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Komunikasi (X3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Pengrajin Batik Mukti Rahayu.**

Adanya pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diketahui melalui adanya teori dan penelitian terdahulu. Produktivitas kerja merupakan rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan

untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Sutrisno (2011:102)

Hipotesis ini diambil mengacu berdasar penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Desy Arisanthi dan Gusti Salit Ketut Netra (2013). Menyatakan bahwa terdapat pengaruh komunikasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat.

**H5 :Lingkungan Kerja (X2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap roduktivitas kerja karyawan (Y) di Pengrajin Batik Mukti Rahayu.**

Teori ini didasarkan pada penelitian Chabib Bahari dan Agung Wahyudi (2014). Bagian Phonska IV PT. Petrokimia Gresik menjelaskan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.