

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Wirman Syafri dan Alwi (2014), sumber daya manusia diartikan sebagai pengembangan dan penggunaan karyawan dalam mencapai apa yang menjadi tujuannya secara efektif.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemampuan dalam pengelolaan sumber daya yang ada dalam diri individu. Kemudian kemampuan itu dikembangkan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi. Pengelolaan yang efektif dan efisien akan sangat membantu dalam perkembangan seorang pegawai di organisasi. Sehingga kedepannya mampu membuat manajemen yang sesuai dengan kondisi perusahaan.

Menurut Umi Farida (2014), sumber daya manusia adalah seseorang yang bekerja dalam suatu perusahaan yang lebih dikenal dengan karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting peranannya di perusahaan dimana semua hal terkait manajemen baik itu berupa pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian memerlukan keberadaannya agar dapat berjalan sebagaimana mestinya. Selain itu, sumber daya manusia juga menjadi kunci utama organisasi dalam menyikapi serta menyelesaikan setiap permasalahan yang muncul.

Sumber daya manusia menjadi komponen yang harus tercukupi dalam suatu organisasi atau perusahaan karena dengan adanya hal tersebut akan sangat membantu perusahaan dalam menjalankan proyek-proyek, sehingga perusahaan mampu mengembangkan usahanya dan mencapai target yang sudah ditetapkan.

b. Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2012) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, adalah sebagai berikut :

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam mengembangkan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- 4) Menangani berbagai masalah dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuan.
- 5) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi sumber daya manusia menurut Umi Farida (2014) dibagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Berikut ini fungsi manajerial dari MSDM diantaranya:

1) Perencanaan (Planing)

Perencanaan disini merupakan suatu kegiatan menganalisis apa saja yang dibutuhkan perusahaan untuk dapat mencapai visi misi suatu organisasi. Pada proses ini akan mencakup secara keseluruhan baik itu dengan pengadaan karyawan beserta posisi apa saja yang dibutuhkan melalui analisis kebutuhan perusahaan. Tahap awal dalam proses ini dapat dilakukan dengan rekrutmen karyawan baru guna menambah kapasitas pekerja dan dilanjutkan dengan proses job training untuk mengasah kemampuan serta ketrampilan karyawan agar semakin pandai dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian ialah kegiatan mengelompokkan seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya yang kemudian dikoordinasikan dengan bantuan manager dalam merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik. Selain itu, pada fungsi ini juga akan dianalisis kebutuhan apa saja yang diperlukan karyawan guna menunjang kinerjanya diperusahaan.

3) Pelaksanaan (Actuating)

Pelaksanaan adalah kegiatan yang melaksanakan pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggungjawabnya baik itu dengan memberikan perintah maupun masukan-masukan sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

4) Pengawasan (Controlling)

Pengawasan adalah mengamati dan melakukan evaluasi terhadap hasil kerja seorang pegawai dengan tujuan untuk menghindari terjadinya

penyimpangan yang dapat mengganggu terwujudnya tujuan perusahaan. Apabila prestasi kerja pegawai baik dan sesuai dengan harapan perusahaan maka seorang pegawai akan mendapatkan balas jasa berupa reward baik itu kenaikan gaji ataupun jabatan. Berlaku sebaliknya, apabila kinerja pegawai tidak sesuai dengan yang telah diharapkan, maka karyawan tersebut akan mendapatkan punishment seperti teguran ataupun penurunan jabatan bila kesalahan yang dilakukan berulang-ulang kali.

Selanjutnya, fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia diantaranya :

- 1) Pengadaan sumber daya manusia
- 2) Pengembangan sumber daya manusia
- 3) Pemberian kompensasi sumber daya manusia
- 4) Pengintegrasian sumber daya manusia
- 5) Pemeliharaan sumber daya manusia
- 6) Pemutusan hubungan kerja

Adanya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Hartatik (2014) produktivitas kerja seseorang sifatnya individu yang hanya dapat dilakukan oleh orang yang bersangkutan. Setiap perusahaan akan selalu mengupayakan produktivitas kerja pegawainya dengan berbagai macam dukungan dan cara dengan tujuan dapat meningkatkan prestasinya secara maksimal. Akan tetapi, segala usaha perusahaan tak akan mendapatkan

hasil bila tidak adanya kemauan dari diri individu. Kemauan itu harus tertanam pada diri masing-masing setiap pegawai. Seseorang bisa dikatakan produktif apabila dirinya cekatan dan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan tepat waktu serta hasil yang memuaskan. Semakin tinggi tingkat produktivitas maka akan semakin tinggi pula kualitas dari hasil kerja yang dilakukan.

Menurut Sutrisno (2012) produktivitas kerja adalah keefektifan dari penggunaan kemampuan dan peralatan kerja kearah tujuan yang selaras dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa dari seorang tenaga kerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2012) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja terdiri dari 6 faktor, yaitu :

1) Perbaikan terus menerus

Salah satu implikasi dalam peningkatan produktivitas kerja adalah melakukan perbaikan secara terus menerus pada setiap komponen organisasi.

2) Pemberdayaan sumber daya manusia

Sumber daya manusia adalah unsur yang berperan penting dalam perkembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu, memberdayakan SDM merupakan hal penting bagi perkembangan suatu perusahaan.

3) Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Perbaikan terus menerus guna meningkatkan mutu hasil pekerjaan semua orang dan segala komponen organisasi.

4) Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang dapat meningkatkan kualitas kerja sehingga menghasilkan output yang sejalan dengan kepentingan perusahaan.

5) Karakteristik Individu

Karakteristik individu yang berbeda-beda menjadi ciri khas tersendiri dan mampu menjadi suatu peluang kesempatan yang dapat dikembangkan guna meningkatkan mutu kerja organisasi.

6) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang sesuai dengan ekspektasi akan menghadirkan semangat baru untuk menyelesaikan target-target organisasi sesuai dengan waktu yang diperkirakan.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2012) beberapa indikator produktivitas kerja ialah:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Menurut Mardi Astutik (2016) disiplin adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan tunduk pada peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan dengan senang hati tanpa adanya paksaan. Sedangkan kerja diartikan sebagai seluruh kegiatan yang dilakukan untuk menggapai tujuan organisasi.

Pengertian disiplin diungkapkan pula oleh Umi Farida (2015) yang dikutip dari pendapat Hasibuan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua aturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Berdasarkan pengertian dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan mendapatkan pendisiplinan.

Menurut Hasibuan dalam Umi Farida (2015) memaparkan bahwa pendisiplinan pegawai ini harus diberikan apabila orang terkait telah melakukan suatu pelanggaran yang menghambat kinerja perusahaan. Sanksi yang diberikan pun harus sesuai dengan besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan.

Kedisiplinan tidak akan dapat terwujud bila tidak adanya kesadaran akan fungsi aturan yang diberlakukan. Akan tetapi, kedisiplinan tidak dapat berjalan baik juga bila tidak disertai dengan pengawasan. Untuk dapat mensukseskan apa yang menjadi upaya perusahaan maka dibutuhkan kerja sama yang baik dari semua pihak sesuai dengan peranannya masing-masing.

b. Unsur-Unsur Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja harus memiliki unsur-unsur yang perlu diperhatikan diantaranya :

(Umi Farida & Sri Hartono, (2015:44))

- 1) Aturan yang dibuat jelas, tegas, dan mengikat dengan saksi hukum yang sama bagi setiap orang yang melanggarnya tanpa adanya perbedaan baik itu jabatan dll.
- 2) Penjelasan kepada pegawai mengenai apa yang menjadi harapan organisasi.

- 3) Memberikan arahan kepada pegawai tentang bagaimana memenuhi aturan aturan pekerjaan dan tata tertib.
- 4) Adanya penyelidikan yang sama atas permasalahan yang terjadi.
- 5) Adanya tindakan pendisiplinan yang tegas jika terjadi pelanggaran peraturan.

c. Indikator disiplin dikemukakan Rivai (2014) seperti berikut :

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja
- 3) Tanggung jawab kerja
- 4) Bekerja etis
- 5) Tingkat absensi

4. Karakteristik Individu

a. Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Thoha (2012) karakter diartikan sebagai ciri-ciri tertentu dari seseorang yang dapat membedakan dengan orang yang lain baik itu berupa sikap ataupun sifatnya. Dalam suatu perusahaan tentunya akan banyak ditemukan berbagai macam karakter berbeda dari masing-masing orang. Tentunya karakter-karakter yang ada akan berkembang dan tidak menutup kemungkinan berdampak pada kinerja seseorang dalam mengemban tugas dan tanggung jawab diorganisasi. Baik itu karakter baik maupun kurang baik. Semisal, seorang pegawai yang memiliki karakter baik, dapat dipastikan kinerjanya akan baik pula berbanding dengan seorang pegawai yang memiliki karakter kurang baik, kinerja pegawai pun akan kurang maksimal bahkan justru dapat menghambat proses dalam mencapai tujuan perusahaan. Akan

tetapi, karakter tantunya akan dapat dirubah maupun dikembangkan meskipun tidak mencakup semua. Pengembangan karakter dan kepribadian ini dapat dilakukan melalui pengelolaan perusahaan yang dikelola oleh bagian sumber daya manusia. Pengelolaan tersebut bisa berupa pelatihan, seminar ataupun kegiatan-kegiatan lain yang dapat membangun energi positif dalam diri individu sehingga orang tersebut akan merasa termotivasi dan semangat dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggungannya.

Menurut Robbins (2012) menyatakan bahwa karakteristik individu merupakan keseluruhan tingkah laku dan kemampuan yang ada pada diri tiap individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakter dapat diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang sangat melekat dalam diri yang telah terbentuk oleh lingkungan dimana dirinya tinggal. Nilai-nilai itulah yang nantinya akan dibawa dalam situasi kerja.

b. Faktor yang mempengaruhi Karakteristik Individu

Menurut Robbins (2012), karakteristik individu dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya:

1) Usia

Semakin tua usia pegawai, maka komitmennya pada perusahaan akan semakin tinggi pula. Hal ini dikarenakan semakin bertambah usianya maka kesempatan kerja yang dimilikinya akan semakin terbatas.

2) Jenis kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa manusia dibedakan menjadi dua jenis, yaitu pria dan wanita. Secara kemampuan, keduanya tidak memiliki perbedaan yang signifikan, baik dalam memecahkan setiap masalah yang ada, keterampilan, bakat ataupun kreativitas dalam bekerja. Namun

berbeda jika dilihat secara langsung di lapangan, kebanyakan ditemukan bahwa jenis kelamin wanita lebih mudah untuk diatur dan menerima serta mematuhi kebijakan yang ada bila dibandingkan pria yang cenderung memiliki jiwa bebas serta kemauan keras untuk mengekspresikan diri tanpa ingin dibatasi apapun.

3) Status perkawinan

Status menikah seseorang akan membuat seseorang merasa yakin dengan pekerjaan yang digelutinya karena pekerjaan tersebut menjadi jaminan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Berlaku juga pada seorang pegawai yang sudah menikah tentunya akan memiliki rasa tanggungjawab yang lebih besar bila dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah. Sehingga status pernikahan ini dapat dikatakan memberi kontribusi yang besar dalam meningkatkan produktivitas kerja.

4) Masa kerja dalam organisasi

Masa kerja seorang pegawai akan membentuk pola kebiasaan yang secara terus-menerus dikembangkan akan membuat pegawai menjadi nyaman dan betah dalam posisi kerjanya. Hal ini dapat terjadi karena pegawai telah beradaptasi dengan lingkungan kerja sehingga tanpa sadar membentuk karakternya.

c. Indikator Karakteristik Individu

Menurut Robbins (2012) indikator karakteristik individu adalah:

- 1) Ketrampilan
- 2) Nilai
- 3) Sikap
- 4) Minat

5) Pengalaman

5. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Sebelum bekerja seseorang tentunya akan mengamati lingkungan kerjanya apalagi jika seseorang tersebut telah menjadi pegawai maka lingkungan kerja akan menjadi hal yang sangat diperhatikannya. Lingkungan kerja didefinisikan oleh Umi Farida dan Sri Hartono (2015:10) sebagai keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan nonfisik yang menghadirkan suasana yang tenang, aman, nyaman, menyenangkan dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat pegawai mampu menjalankan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan senang dan bergairah sehingga kinerjanya akan semakin baik dan mampu bertahan lama di organisasi. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta apabila kita memperhatikan unsur-unsur yang ada. Lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi dua yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik

Meliputi segala sesuatu yang berada disekitar pegawai baik itu mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung (perantara) seperti ruang kerja, meja, kursi, , pencahayaan, kebisingan ataupun sirkulasi udara dll.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan ini dipengaruhi oleh sesama rekan kerja baik itu atasan atau bawahan seperti rasa toleransi, keramahan sikap antar karyawan, saling menghargai, saling membantu, dan kerjasama antar tim yang solit.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung ataupun secara tidak langsung. Selanjutnya, pengertian lingkungan kerja juga dikemukakan Reksomadipuro dan Gitosudarmo (2015:151) yang berisi bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi tempat kerja yang perlu ditata hingga menciptakan efisiensi pekerjaan para karyawan dengan tujuan menaikkan produktifitas kerja dan mengurangi biaya produksi pada setiap tahun. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan semangat kerja, sehingga akan meningkatkan produktivitas. Sementara itu, manfaat lain yang diperoleh ketika bekerja dengan orang yang disiplin dengan karakter yang baik dapat dijadikan motivasi agar pekerjaan bisa dilakukan semaksimal mungkin dan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

b. Indikator yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Tidak lupa Sedarmayanti (2017) juga menguraikan indikator terciptanya lingkungan kerja seperti berikut:

- 1) Kebersihan
- 2) Penerangan
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Kerja sama tim
- 5) Hubungan antara karyawan dan atasan

B. Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian ini, sudah terlebih dahulu diadakan penelitian oleh penulis lain yang dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan acuan guna memperjelas permasalahan yang ada. Penelitian tersebut sebagai berikut :

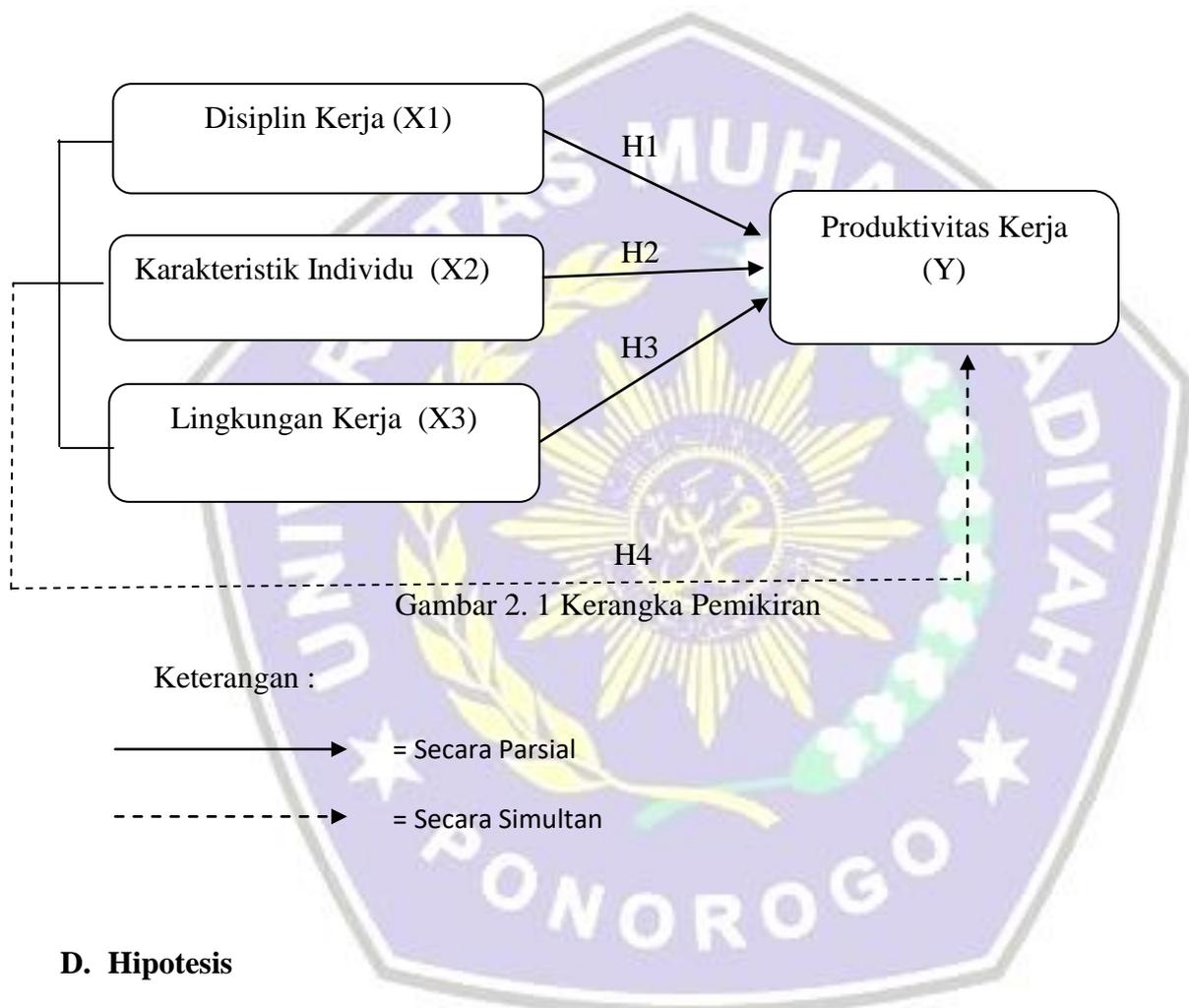
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Th	Judul	Hasil Penelitian
1	Ratri Wulandari, Umi Farida, dan Adi Santoso	2020	Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Bakti Ponorogo	Kediplinan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja guru di SMK Bakti Ponorogo. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3.341 lebih besar dari t tabel 2,030 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$.
2	Eva, Bode, dan Imelda Ogi	2015	Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Event Organizer Reborn Creative Center Manado	Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada event organizer reborn creative center.
3	Vyo Sandra Suseno dan Miftahul Munir	2013	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar

			Kerja Karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan (Study Kasus Pada Pt. Gudang Garam Tbk.)	8,521 dengan taraf signifikan 0.041.
4	Eko Parlindungan Sihombing ¹ Greis M. Sendow ² Yantje Uhing ³	2018	Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan	Secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar. Secara simultan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Mardi Astutik	2016	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang	Disiplin kerja (X1) dan Budaya organisasi (X2) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), baik secara parsial maupun bersama.

C. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan dua variable yang terdiri dari variable terikat (dependen) dan variable bebas (independen). Variabel dependen yang digunakan berupa produktivitas kerja dan variable independent yang dipakai terdiri dari tiga yaitu disiplin kerja, karakteristik individu, dan yang terakhir lingkungan kerja. Berikut gambaran kerangka pemikiran yang telah dibuat :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- > = Secara Parsial
- - - - -> = Secara Simultan

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang akan dilakukan, dimana rumusan masalah telah ddisebutkan sebelumnya diawal penelitian (Sugiyono, 2013). Berdasarkan rumusan masalah yang ada, diperoleh hipotesis sementara seperti berikut ini :

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Ardana, Mujiati, dan Utama (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, menghormati, mematuhi, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang ada, baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis dan mampu menjalankan aturan sesuai dengan kegunaannya serta tidak menyangkal bila melakukan kesalahan dan harus menerima sanksi.

Hubungan disiplin kerja diasumsikan ikut berperan dalam proses produktivitas kerja pegawai dalam menaikkan prestasi kerjanya. Seperti dicontohkan, seorang pegawai yang taat dan patuh pada kebijakan yang diberikan oleh organisasi maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik dan optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berbanding terbalik apabila seorang pegawai yang mempunyai sikap kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan maka hasil kerjanya juga tidak bisa optimal. Untuk mengantisipasi kejadian yang mungkin terjadi seperti diatas, pemimpin organisasi harus selalu memberikan himbauan kepada seluruh pegawai agar senantiasa turut serta mengikuti setiap kebijakan dan aturan yang berlaku serta tidak lupa didukung dengan adanya sebuah program pelatihan terkait dengan kedisiplinan agar menumbuhkan sifat dan sikap disiplin tertanam pada dalam diri karyawan.

Annisa Pratiwi (2014) telah membuktikan melalui penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan” menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pernyataan yang diungkapkan sebelumnya, maka diambil asumsi hipotesis sebagai berikut:

Ho1: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo.

Ha1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo.

2) Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Produktivitas Kerja

Hurriyati (2010) menyatakan bahwa karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mengajak individu dalam memperoleh dan menerima barang dan jasa serta pengalaman. Artinya, karakteristik individu menjadi faktor internal yang menggerakkan dan mempengaruhi setiap perilaku individu dalam melakukan suatu kegiatan.

Mengacu penelitian yang dilakukan oleh Ni Ketut Seminari dan Ni Putu Lenny Pratiwi (2013) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi, dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Menabung (Studi Kasus Pada Bank Kaltim Cabang Utama Samarinda)” menyatakan bahwa hubungan antara variabel karakteristik individu sangat berpengaruh signifikan terhadap keputusan menabung.

Sifat ataupun karakteristik individu juga memiliki peran penting dalam memutuskan pengelolaan seperti apa yang dibutuhkan seorang pegawai dalam menunjang kualitas sumber daya manusia sehingga pekerjaan yang menjadi bebannya dapat terselesaikan dengan baik dan tepat sasaran. Perbedaan setiap karakter yang dimiliki pegawai sudah menjadi tanggungjawab bagian human resource perusahaan yang harus diperhatikan dan diamati secara terus menerus agar mampu dikembangkan. Pasalnya kontribusi yang telah diberikan pegawai pun juga besar baik itu tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usaha kepada perusahaan untuk tetap mempertahankan eksistensinya.

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pernyataan yang paparkan sebelumnya, maka didapatkan asumsi hipotesis sebagai berikut:

Ho2: Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo.

Ha2: Karakteristik individu berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Daft (2013) lingkungan kerja adalah salah satu komponen yang berada di lingkungan perusahaan dan mempunyai potensi yang besar untuk mempengaruhi berjalannya pekerjaan. Pengertian yang hampir serupa di paparkan oleh Silalahi (2013), lingkungan kerja merupakan keseluruhan elemen yang berasal dari internal maupun eksternal perusahaan, baik yang memberi dampak langsung ataupun tidak langsung terhadap berbagai kegiatan operasional guna menggapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian oleh Sinta Yulis (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sepadan dengan penelitian Apriani (2012) berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang” menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan diatas dapat diketahui bahwasanya lingkungan kerja ternyata berkontribusi secara langsung kepada pegawai yang bekerja maupun melakukan aktivitas di dalam perusahaan. Ketidaksesuaian lingkungan kerja di setiap perusahaan dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan, hal

tersebut dapat membuat pegawai tidak bisa bekerja secara efektif dan efisien. Kondisi di dalam perusahaan sangat mempengaruhi proses bekerja. Segala sarana dan prasarana yang disediakan harus sesuai dengan standart operasional yang berlaku karena hal ini menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan dalam menjalankan pekerjaan agar menghasilkan sesuatu yang optimal karena didukung oleh lingkungan kerja dan keselamatan pegawai dengan baik.

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pernyataan sebelumnya, maka dapat ditarik asumsi hipotesis seperti berikut :

Ho3: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo.

Ha3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo.

4) Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut Hartatik (2014) produktivitas kerja yang baik dapat ditandai dengan prestasi kerja karyawan yang terus mengalami peningkatan. Peningkatan produktivitas kerja hanya dapat dilakukan oleh masing-masing individu. Namun, dalam prosesnya tetap melibatkan setiap komponen yang ada diperusahaan guna menunjang tercapainya produktivitas yang maksimal. Seseorang bisa dikatakan produktif apabila dirinya cekatan dan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan tepat waktu serta hasil yang memuaskan. Semakin tinggi tingkat produktivitas maka akan semakin tinggi pula kualitas dari hasil kerja yang dilakukan. Begitupun berlaku sebaliknya. Menurut Rivai, Sagala (2014), disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan meningkatkan kesadaran

juga ketersediaan seseorang untuk tunduk pada peraturan dan norma yang berlaku. Disiplin kerja mempunyai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin baik hasil kerja yang dicapai. Sedangkan jika tidak ada penerapan disiplin kerja yang baik maka perusahaan tidak bisa menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Hasil penelitian Apriani (2012) dalam judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja” menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti lingkungan kerja memiliki peran penting dalam berlangsungnya segala aktivitas perusahaan untuk menunjang terselesaikannya pekerjaan dengan baik.

Disiplin kerja, karakteristik individu, dan lingkungan kerja menjadi momok permasalahan yang sering dialami sebuah perusahaan. Disiplin kerja, karakteristik individu, dan lingkungan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh berbeda-beda terhadap tingkat produktivitas dalam bekerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya, pengaruh ketiga variabel itu pun bermacam-macam ada yang berpengaruh positif maupun pengaruh negatif. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karena lingkungan kerja menjadi faktor utama yang mampu mendorong atau menimbulkan semangat atau gairah dalam bekerja bagi pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan atau tanggung jawabnya dengan baik. Selain itu karakteristik individu juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas karena karakter individu berasal dari dirinya sendiri yang menjadi dasar seseorang dalam bekerja. Apabila pegawai memiliki karakter yang baik maka mereka akan melakukan pekerjaannya dengan sangat teliti, berbeda dengan karakter yang kurang baik maka hasil pekerjaannya akan kurang optimal. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karena kedisiplinan yang baik mencerminkan betapa

bertanggungjawabnya seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus selalu berusaha agar para pegawainya mempunyai tingkat kedisiplinan yang baik. kedisiplinan harus dijadikan kebiasaan agar semakin meningkatkan profesionalisme dan produktivitas dalam bekerja.

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pernyataan diatas maka dapat diasumsikan hipotesis sebagai berikut :

Ho4: Disiplin kerja, karakteristik individu, dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Ha4: Disiplin kerja, karakteristik individu, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

