

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam suatu organisasi diperlukan pengelolaan yang baik pada manajemen sumber daya manusia. Hal ini mengingat karyawan merupakan aset yang penting pada suatu perusahaan sehingga wajib dijaga. Dengan semakin berkembangnya suatu perusahaan maka semakin sulit pula perencanaan dan pengendalian karyawannya. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang bisa mengatur dan mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan kepegawaian.

Menurut Farida (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari suatu proses pemanfaatan karyawan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2015) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan dan pengendalian

semua potensi fisik dan psikis berfungsi secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

b) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam melaksanakan aktivitas perusahaan perlu memperhatikan fungsi manajemen sumber daya manusia seperti yang dikemukakan oleh Farida (2017) fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

- 1) Perencanaan adalah menentukan terlebih dahulu langkah-langkah yang akan dilakukan guna membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Merencanakan merupakan proses mempersiapkan dan memperhitungkan program atau kegiatan yang dilakukan kedepannya dengan matang untuk mengurangi resiko/kendala dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses perkiraan (planning) atau peramalan (forecasting) tentang keperluan sumber daya manusia di dalam organisasi maupun di luar organisasi. Perencanaan tersebut meliputi analisis yaitu menguraikan tugas dan tanggung jawab calon karyawan melalui interview atau kuesioner. Setelah melalui tahap analisis langkah selanjutnya yaitu melakukan job specification dengan tujuan untuk mengetahui pengalaman, keterampilan dan kemampuan karyawan sehingga bisa mengurangi tingkat ketidakcocokan calon karyawan dengan jabatan yang akan diterimanya. Langkah selanjutnya yaitu melakukan rekrutmen dengan maksud mencari sejumlah karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga perusahaan dapat menyeleksi orang yang tepat untuk mengisi lowongan yang ada. Prosedur penerimaan tenaga kerja melalui langkah-langkah sebagai berikut:
Mengajukan surat lamaran, yang disertai dengan lampiran persyaratan yang

dibutuhkan, Saat pelamar yang bersangkutan mendapat panggilan untuk mengikuti ujian yang diadakan, Pada saat ujian diadakan adapun metodenya sebagai berikut: 1. Menjawab soal dengan uraian. 2. Tes keahlian. 3. Metode wawancara, Penerimaan calon karyawan diberikan kepada mereka yang lulus tahap akhir dengan mengadakan peringkat yang jumlahnya dibatasi pada jumlah karyawan yang dibutuhkan, dan tahap terakhir untuk status mereka adalah pegawai percobaan (magang), sifatnya masih percobaan. Apabila dalam waktu yang ditentukan, dianggap dapat bekerja dengan baik kemudian diangkat sebagai pegawai tetap.

- 2) Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Dengan mengelompokkan kegiatan serta menetapkan wewenang dan tanggung jawab akan membantu terwujudnya tujuan organisasi secara efektif.
- 3) Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan kegiatan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Seorang pemimpin akan mengarahkan dan menugaskan karyawannya agar mau mengerjakan semua tugas dengan baik. Agar pengarahan bisa sesuai dengan harapan pimpinan, karyawan perlu mendapatkan pelatihan/training dengan memberi info mengenai profil perusahaan, aturan, lingkungan perusahaan serta pengetahuan akan tugas-tugas dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaannya.
- 4) Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian

karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan, karyawan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan. Semua kegiatan tersebut perlu di evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

c) Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kinerja pegawai secara maksimal terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas dan tercapainya tujuan organisasi.

Tujuan sumber daya manusia menurut Sedamaryati (2011) mengklasifikasikan 4 tujuan sebagai berikut :

- 1) Tujuan Masyarakat (*Social Objective*) adalah untuk bertanggung jawab secara social, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat agar meminimalisir dampak negative dalam organisasi.
- 2) Tujuan Organisasi (*Organization Objective*) adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan dalam mencapai hasil yang efektif.
- 3) Tujuan Fungsi (*Functional Objective*) adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (*sumber daya manusia dalam tiap bagian*) melaksanakan tugasnya secara optimal.
- 4) Tujuan Personal (*Personal Objective*) adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat terpenuhi, dan sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Dalam mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia di atas, maka dari itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia, mengembangkan, mempergunakan dan memelihara karyawan dengan harapan meningkatkan kinerjanya sehingga produktivitas kerja perusahaan menjadi lebih baik.

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja menurut Sunyoto (2012) adalah suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran. Produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses.

Produktivitas Kerja menurut Maludin (2017) adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Berdasarkan dua pendapat diatas peneliti dapat dijelaskan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran untuk mengukur seberapa produktif antara hasil atau jumlah barang jasa dengan sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan hasil dari suatu proses.

a) Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Payaman (2014), antara lain :

- 1) Motivasi
- 2) Tingkat pendidikan
- 3) Latihan

- 4) Disiplin Kerja
- 5) Etos kerja
- 6) Lingkungan Kerja

b) Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2011) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan beberapa indikator-indikator, yaitu sebagai berikut :

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

3. Motivasi

Motivasi menurut Farida dan Hartono (2017) adalah pemberian semangat atau dorongan baik dorongan positif atau negatif dari seseorang kepada orang lain demi terwujudnya suatu tujuan dan agar bisa bekerja lebih baik.

Sedangkan motivasi menurut Kadarisman (2012) adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan dua pendapat diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan yang berasal dari diri karyawan sebagai energi, menggerakkan, mengarahkan dan menciptakan keinginan yang tinggi dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuan hingga mendapat kepuasan kerja yang diinginkan.

a) Tujuan Motivasi

Terdapat beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan (2011) adalah sebagai berikut :

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

b) Jenis-Jenis Motivasi

Terdapat dua jenis motivasi yang dikemukakan menurut Farida dan Hartono (2016), antara lain sebagai berikut :

- 1) Motivasi Positif, Seorang pemimpin dalam motivasi positif harus bisa memotivasi atau merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada karyawan mereka yang berprestasi yang melebihi diatas prestasi standar, dengan adanya motivasi positif ini maka semangat kerja karyawan akan meningkat, dan insentif yang diberikan kepada karyawan bisa berupa uang, fasilitas dan lain-lain.

- 2) Motivasi Negatif, Seorang pemimpin didalam motivasi negative ini cenderung memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang telah ditentukan perusahaan. Dengan motivasi negatif semangat karyawan dalam jangka pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk dalam jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

c) Metode Motivasi

Terdapat beberapa metode-metode di dalam motivasi yang dikemukakan menurut Hasibuan (2011) adalah sebagai berikut :

- 1) Metode Langsung merupakan motivasi berupa material dan non material yang diberikan secara langsung kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan, seperti: memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam.
- 2) Metode Tidak Langsung merupakan motivasi yang diberikan berupa fasilitas yang mendukung kelancaran pekerjaan sehingga karyawan betah dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

d) Indikator Motivasi

Penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi kerja dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow dalam Hasibuan (2016) terdiri dari :

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*) merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar seperti: makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*, Apabila kebutuhan fisiologis sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan

rasa aman ini meliputi keamanan perlindungan diri dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tua.

- 3) Kebutuhan social (*Social-need*), Apabila kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi kebutuhan sosial meliputi: adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
- 4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*), Kebutuhan ini meliputi kebutuhan ingin dihormati, dihargai atas prestasi kerja seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*), Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki. Seseorang yang mempunyai tingkat aktualisasi tinggi akan menyukai tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2013) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan-peraturan atau pedoman-pedoman yang ada di dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Berdasarkan dua pendapat diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk perilaku yang menunjukkan kesediaan seseorang untuk menaati segala peraturan dan norma-norma yang ada di dalam suatu perusahaan yang berasal dari kesadaran diri sendiri sehingga menghasilkan dampak yang baik bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

a) Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2016) aspek-aspek dari disiplin kerja ada lima, antarlain sebagai berikut :

- 1) Frekuensi Kehadiran, Salah satu tolk ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirnya atu rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorng pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja gar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

- 5) Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai

b) Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Saydam (2016) sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dilakukan bagi perusahaan.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi. Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pemimpin dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Pemimpin perusahaan akan dijadikan penutan oleh karyawan ataupun bawahannya sehingga tegaknya disiplin dalam perusahaan akan berjalan lancar jika para pimpinan perusahaan mempraktikannya kepada karyawan.
- 3) Ada tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-

ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Karyawan akan melaksanakan disiplin bila ada aturan jelas yang diinformasikan kepada karyawan.

- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan. Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan menerima kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi karyawan membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan keulitan yang dialami ingin didengarkan dicarikan solusinya dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah saling menghormati di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut, sering mengikutsertakan

karyawan dalam pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan, dan memberi tahu apabila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c) Indikator Disiplin Kerja

Terdapat lima indikator dari disiplin kerja yang dikemukakan menurut Soejono (2017) antara lain sebagai berikut :

- 1) Ketepatan waktu, Para pegawai datang ke kantor tepat waktu tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik, Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- 3) Tanggung jawab yang tinggi, Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor, Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.
- 5) Teladan pimpinan, Pemimpin dapat menjadi faktor yang menentukan kedisiplinan karyawannya, karena seorang pemimpin biasanya dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada para karyawannya, seperti berperilaku jujur, adil, serta berdisiplin.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja menurut Farida dan Hartono (2016) adalah lingkungan fisik atau non fisik yang terletak di wilayah tempat kerja yang dapat membuat pelakunya merasa nyaman dan tidak ingin meninggalkan tempat kerjanya.

Lingkungan kerja menurut Sudiarditha dkk. (2016) dalam penelitiannya adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar pekerja baik lingkungan fisik (pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja), maupun non fisik (hubungan dengan atasan dan bawahan), serta berupa sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pembentukan perilaku dan prestasi para pekerja.

Berdasarkan dua pendapat diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada di sekitar karyawan baik fisik maupun non fisik serta berupa sarana dan prasarana yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.

a) Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Mangkunegara (2011) adalah lingkungan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi dan mengoptimalkan pekerja atau karyawan.

Lingkungan kerja fisik menurut Sarwono (2015) adalah lingkungan yang berbentuk tempat untuk melakukan pekerjaan atau aktivitas pekerjaan bagi pekerja atau karyawan.

Berdasarkan dua pendapat diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu berbentuk fisik yang terletak di sekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mengoptimalkan pekerjaan.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik menurut Sedarmayanti (2009) adalah ikatan yang terjalin antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan sesama pekerja di dalam lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan Kerja Non Fisik menurut Wursanto (2009) adalah lingkungan kerja yang berhubungan dengan psikis seseorang yang ada di dalam organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan dua pendapat diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah keadaan atau kondisi di lingkungan sekitar tempat kerja yang tidak mempunyai bentuk fisik, namun dirasakan keberadaanya serta dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

b) Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Farida dan Hartono (2016) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain :

- 1) Pewarnaan, kita ketahui bahwa warna dapat berpengaruh dalam diri manusia, kita perhatikan misalnya warna-warna cerah (hijau, kuning, merah, dan sebagainya) pada umumnya lebih disukai anak-anak. Masalahnya bagaimana memanfaatkan warna-warna tersebut dalam perusahaan, dalam arti apa yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja.

- 2) Kebersihan, bagi seseorang yang normal maka lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang dan membuat bersemangat dan lebih bergairah dalam bekerja.
- 3) Pertukaran udara/ventilasi, pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila di dalam ruangan tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan.
- 4) Penerangan, hal ini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan memerlukan ketelitian. Untuk melakukan penghematan biaya maka dalam usaha mengadakan penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari.

Menurut Ganis Eko (2016) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja non fisik antara lain :

- 1) Struktur kerja, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memang sudah berada di dalam struktur kerja serta organisasi yang baik. Dengan begitu, pekerjaan yang ada sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan juga.
- 2) Tanggung jawab kerja, memperhatikan tanggung jawab kerja maka karyawan tahu apa saja tanggung jawab mereka selama berada di dalam perusahaan. Dimulai dari tugas kerja, hasil kerja, hingga sikap yang mereka tampilkan di dalam.
- 3) Kerjasama antar kelompok, karyawan harus merasa adanya kerja sama antar kelompok yang baik. Inilah yang membuat pekerjaan bisa dilakukan dengan lebih lancar dan mudah.

- 4) Kelancaran komunikasi, komunikasi menjadi bagian yang penting di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan begitu, karyawan harus merasa ada komunikasi yang baik, lancar, serta terbuka di antara rekan kerja hingga atasan.

c) Indikator Lingkungan Kerja

Adapun beberapa indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011) yaitu sebagai berikut :

- 1) Penerangan di tempat kerja
- 2) Temperatur atau suhu udara di tempat kerja
- 3) Kebisingan di tempat kerja
- 4) Dekorasi di tempat kerja
- 5) Keamanan di tempat kerja

Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Fitriyanto (2010) yaitu sebagai berikut :

- 1) Pelaksanaan merupakan melaksanakan tugas-tugas pekerjaan perusahaan yang telah diberikan.
- 2) Pengawasan merupakan pengawasan atasan kepada bawahan guna memastikan pekerjaan di perusahaan dilakukan dengan baik dan benar sesuai arahan yang telah diberikan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Ada beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait adalah sebagai berikut :

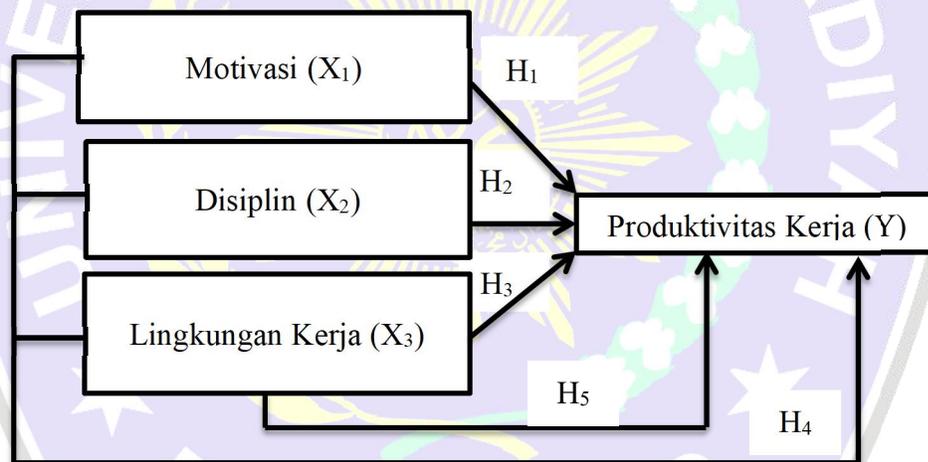
- 1) Penelitian terdahulu dari Hari Mulyadi (2010) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, sedangkan hasil dari penelitian ini bahwa motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa.
- 2) Penelitian terdahulu dari Roni Fasliah dan Meghar Tremtari (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni. Tbk. Penelitian ini menggunakan metode survey pendekatan korelasional, sedangkan hasil dari penelitian ini bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni. Tbk.
- 3) Penelitian terdahulu dari Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto (2014) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan hasil dari penelitian ini bahwa kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Intaf Lumajang.
- 4) Penelitian terdahulu dari Swandono Sinaga (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan hasil dari penelitian ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau.

- 5) Penelitian terdahulu dari Maludin Panjaitan (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan hasil dari penelitian ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini menguji pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Terdapat beberapa definisi operasional variabel penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut :

- X₁ : Motivasi
- X₂ : Disiplin Kerja
- X₃ : Lingkungan Kerja
- Y : Produktivitas Kerja

D. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2017) adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang akan terkumpul. Dalam penelitian ini akan meneliti dan membahas tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD New Tweety Magetan.

Berdasarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut.

1. Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Penelitian terdahulu oleh Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto (2014) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Intaf Lumajang, artinya motivasi tinggi maka berdampak baik pada produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Diduga motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada UD New Tweety Magetan.

2. Pengaruh Disiplin (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian terdahulu oleh Roni Faslah dan Meghar Tremtari (2013) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Kabelindo Murni, Tbk artinya bahwa motivasi yang baik akan berdampak pada produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₂ : Diduga disiplin berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada UD New Tweety Magetan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Swandono Sinaga (2016) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau, yang artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang mendukung individu atau karyawan akan berdampak baik terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₃ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada UD New Tweety Magetan.

4. Pengaruh Motivasi (X₁), Disiplin (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto (2014), Roni Faslah dan Meghar Tremtari (2013), dan Swandono Sinaga (2016) menemukan hasil bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari beberapa penelitian yang dijadikan satu dan mengemukakan bahwa variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₄ : Diduga motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada UD New Tweety Magetan.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) Paling Dominan Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maludin Panjaitan (2017) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja variabel dominan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₅ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD New Tweety Magetan.

