

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

###### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan alat yang digunakan dalam pencapaian suatu tujuan yang diinginkan. Manajemen perusahaan yang baik akan mempermudah mewujudkan tujuan suatu organisasi.

Menurut Bangun (2012) Sumber Daya Manusia merupakan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan karyawan atau staff, dan pengawasan, terhadap pemeliharaan, pengadaan, pemberian upah/kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja guna untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Menurut Umi Farida (2017), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari suatu kegiatan pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia dengan tujuan untuk mencapai tujuan individu maupun suatu organisasi. MSDM adalah manajemen yang berfokus dalam ketenagakerjaan/bidang personalia/sumber daya manusia atau suatu bidang ilmu yang digunakan untuk mempelajari mengatur proses dalam pemanfaatan SDM secara efektif serta efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan memberikan kepuasan terhadap semua pihak.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang berkelanjutan supaya mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan dengan efektif dan efisien.

## 1) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Umi Farida (2017) adapun dua fungsi-fungsi SDM diantaranya sebagai berikut :

### A. Fungsi Manajerial

#### a) Perencanaan (*Planning*)

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. Maka kebutuhan tenaga kerja/karyawan harus diperhitungkan dan melalui analisis job discription, dilanjutkan penarikan karyawan melalui seleksi dan diadakan job training sampai dengan job discription/penempatannya.

#### b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah pengelompokan sumber daya manusia (SDM) sesuai dengan tugas dan menetapkan tanggung jawab serta wewenang sdm guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka dikombinasikan pekerjaan secara efisien, agar beban kerja yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok dapat terorganisasikan menjadi satu kesatuan yang utuh.

c) Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan merupakan suatu usaha untuk memberikan saran-saran, bimbingan, instruksi atau perintah kepada bawahan dalam melakukan tugas yang diberikan sehingga dapat dikerjakan dan dilaksanakan dengan maksimal. Maka dari itu diberikannya bantuan kepada karyawan ketika mengalami kesulitan dalam bekerja, selain itu menyatukan visi dan misi dengan perusahaan dengan menggunakan tolak ukur yang adil dalam pemberian upah atau gaji pada karyawan.

d) Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah melakukan penilaian terhadap kinerja, memeriksa atau mengevaluasi hasil kerja apakah sudah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau belum. Dengan pengendalian oleh atasan terhadap pelaksanaan tugas bawahannya secara langsung, dapat memberikan motivasi kepada karyawan supaya terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan.

**B. Fungsi Operasional**

a. Pengadaan (*procurement*)

Usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan seleksi, orientasi dan penempatan.

b. Pengembangan (*development*)

Usaha untuk meningkatkan keahlian melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar karyawan atau pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini penting dan akan terus berkembang karena adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatnya kedisiplinan dan konsultan tugas manager.



c. Kompensasi (*compensation*)

Fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau organisasi.

d. Integrasi (*integration*)

Merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, perusahaan, maupun masyarakat. Oleh sebab itu harus dipahami bahwa etos kerja dapat meningkatkan tanggung jawab atas sikap pegawai yang dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Setelah keempat fungsi dijalankan dengan baik, maka diharapkan organisasi atau perusahaan mendapat pegawai yang baik. Maka fungsi pemeliharaan adalah dengan memelihara lingkungan dan sikap pegawai yang menguntungkan perusahaan.

f. Pemutusan Hubungan Kerja (*separation*)

Usaha terakhir dari fungsi operasional ini adalah tanggung jawab perusahaan untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungannya.

Menurut fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas jika di aplikasikan dalam suatu organisasi/lembaga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena fungsi tersebut sangatlah penting bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

## 2. Produktivitas Kerja

### a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Gamage (2015:48) mengatakan bahwa produktivitas karyawan adalah ukuran efisiensi karyawan dalam mengubah input menjadi output yang bermanfaat. Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana karyawan menghasilkan suatu pekerjaan yang dapat meningkatkan laba perusahaan dengan seefisien mungkin. Menurut Anoraga yang dikutip oleh Dewi (2014) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian, produktivitas kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan. Bagaimana suatu karyawan mampu untuk dapat menghasilkan barang dan jasa yang memiliki kualitas yang lebih baik dari sebelumnya tetapi dengan input yang sama secara efektif dan efisien merupakan salah satu ciri dari tercapainya produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sondang P. Siagian (2011:187) produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini cara kerja kemarin dan hasil yang dicapai besok juga harus lebih baik atau banyak diperoleh hari ini. Menurut Eddy Sutrisno (2016:109) produktivitas kerja adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Melayu S.P Hasibuan (2013:94) menambahkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambahan dan teknik pengejarannya yang lebih baik. Secara filosofi produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari yang sebelumnya.

#### **b. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja**

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu, Sedarmayanti dalam Afifudin (2014:229):

##### a) Disiplin Kerja

Orang yang mempunyai disiplin kerja yang baik dalam kehadiran maupun ketaatan dalam peraturan, akan mendukung jalannya suatu pekerjaan menjadi lancar dan dapat meningkatkan kualitas perusahaan.

##### b) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang bersih dan ruangan yang tidak sempit akan membuat karyawan nyaman dan bisa terfokuskan kepada tugas yang telah diberikan, dan bisa memaksimalkan hasil produktivitas kerja perusahaan.

##### c) Etos Kerja

Orang yang mempunyai etos kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong kemauan dalam meningkatkan suatu produktivitas kerja perusahaan.

##### d) Pendidikan

Dalam suatu organisasi pentingnya pendidikan bagi karyawan



akan memiliki wawasan yang luas, terutama pentingnya hasil produktivitas kerja bagi organisasi tersebut.

Indikator Produktivitas kerja menurut Sinungan (2013:15) :

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Ketepatan waktu
- d. Pengembangan diri
- e. Efisiensi

### **3. Disiplin kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin kerja**

Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiryo (2013:291) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan, yaitu : frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja.

Disiplin menurut Veithzal Rivai (2011:825) 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 seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Singodimenjo dalam Edy Sutrisno (2016:86) mendefinisikan disiplin sebagai sikap keadaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Keith Davis dalam Mangkunegara (2013:129) disiplin adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Mangkunegara (2013:239) menambahkan disiplin merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan Hasibuan (2013:193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Dapat diartikan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan, dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar.

Indikator Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (2013:291) :

- a. Frekuensi Kehadiran
- b. Tingkat Kewaspadaan
- c. Ketaatan Pada Strandar Kerja
- d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- e. Etika Kerja



#### **4. Lingkungan kerja**

##### **a. Pengertian Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2016: 51).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan penerangan. Lingkungan organisasi tercermin pada karyawan. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan (Sunyoto, 2012b: 43).

Menurut Sedarmayanti dalam Permana (2011) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu: (1) lingkungan kerja fisik dan (2) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja.

Indikator Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) :

- a) Penerangan
- b) Suhu udara
- c) Warna dan ruang gerak

- d) Komunikasi karyawan
- e) Keamanan di tempat kerja

## 5. Etos Kerja

### a. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja atau etos yang menunjukkan sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Berikut pengertian etos kerja menurut beberapa ahli: Jansen dalam Indah Dwi Rahayu (2017:5) mengemukakan bahwa : “Etos Kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar”.

Sedangkan Chaplin dalam Ruby Cahyadi (2013:4) menyatakan bahwa “Etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok ras tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung. Menurut Jansen H. Sinamo (2011:55) menyatakan bahwa Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah

seperangkat perilaku kerja yang mencakup nilai-nilai yang menggerakkan, standar-standar yang hendak dicapai termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku, prinsip-prinsip yang mengatur.

Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, etos kerja baik secara etimologi dan praktis adalah seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang oleh sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya. Keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku etos kerja (Darodjat, 2015). Etos kerja memiliki tiga fungsi (Darodjat, 2015:78) yaitu sebagai pendorong timbulnya perbuatan, penggairah dalam aktivitas, dan penggerak aktivitas.

Indikator Etos kerja menurut Sinamo (2005:151) :

- a) Penuh tanggung jawab
- b) Semangat kerja yang tinggi
- c) Kemauan
- d) Tekun dan serius
- e) Menjaga martabat dan kehormatan

## **B. Peneliti Terdahulu**

Beberapa studi atau penelitian mengenai Produktivitas Kerja perusahaan serta 3system faktor yang mempengaruhinya, peneliti rangkum sebagai berikut ini:

1. Penelitian ini diambil dari jurnal terdahulu yang dilakukan oleh Denok Sunarsi (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Pt.Nadi Suwarna Bumi. Hasil penelitian inimenunjukkan 1. Secara Simultan, Motivasi (X1) dan



Disiplin (X2) memberikan pengaruh kepada Produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Nadi Suwarna Bumi, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji F yang kurang dari 0,005. 2. Secara Parsial, Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) memberikan pengaruh kepada Produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Nadi Suwarna Bumi, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji t yang kurang dari 0,005. 3. Terdapat hubungan Kausal antara Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) dengan Produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Hal ini dibuktikan dengan rumusan hasil analisis regresi.

2. Penelitian ini diambil dari jurnal terdahulu yang dilakukan oleh Yudi Siswadi (2016) dengan judul Pengaruh pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Pt. Jasa Marga cabang (Belmera) Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan:
  1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pelatihan (X1) terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.
  2. Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
  3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan Berdasarkan hasil. Dari nilai tersebut berarti ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Penelitian ini diambil dari jurnal terdahulu yang dilakukan oleh Abdurachman Saleh dan Hardi Utomo (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi di Pt. Inko Java Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan 1. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Inko Java, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya hasil koefisien. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Inko Java, 3. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Etos Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Inko Java, 4. Tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja (X4) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Inko Java, 6. Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) secara bersama-sama atau simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Inko Java.

4. Penelitian ini diambil dari jurnal terdahulu yang dilakukan oleh Denok Sunarsi (2018) dengan judul Pengaruh rekrutmen seleksi dan pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan 1. Sesuai dengan rumusan masalah maka besarnya pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja ialah 4,746 sehingga rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. 2. Sesuai dengan rumusan masalah maka besarnya pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja ialah 2,890 dimana seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. 3. Sesuai dengan rumusan masalah seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja ialah 3,328 sehingga pelatihan memiliki pengaruh yang

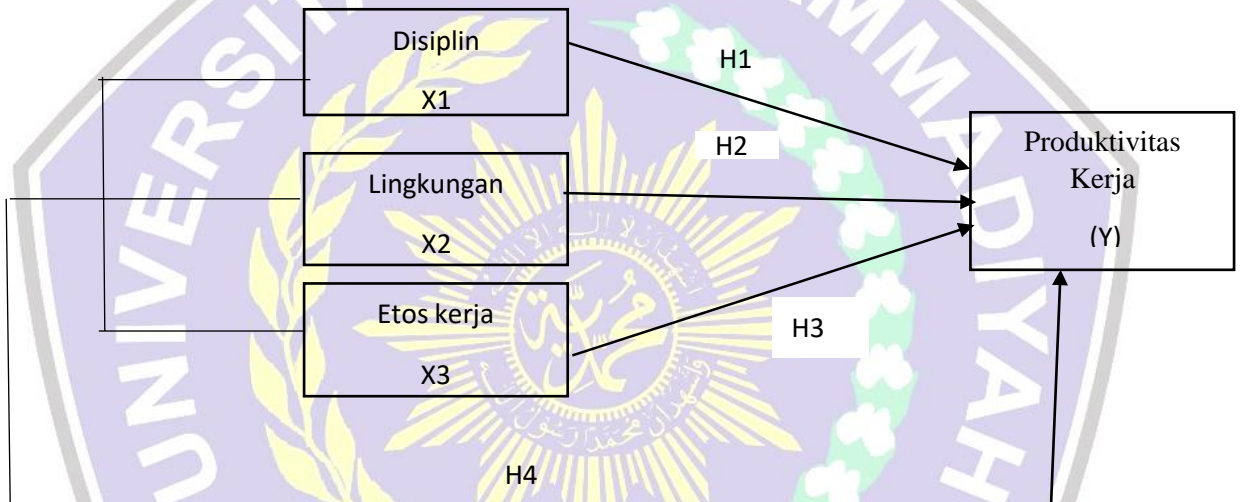
signifikan terhadap produktivitas. 4. Sesuai dengan rumusan masalah seberapa besar pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja secara simultan, maka besarnya pengaruh ialah 47,195 sehingga Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Memiliki Pengaruh Terhadap Produktivitas Secara Bersama-sama.

5. Penelitian ini diambil dari jurnal terdahulu yang dilakukan oleh Lidya Puspita Sari (2020) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu. Hasil penelitian ini menunjukkan 1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Penelitian yang dilakukan saat ini melainkan dengan yaitu Etos Kerja adalah terdapat hubungan yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, hal ini dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa Etos Kerja sangat mendukung dalam peningkatan kinerja bagi karyawan terutama dalam hal pemberian fasilitas kerja, alat dalam bekerja, lingkungan yang nyaman dan didukung dengan peningkatan peranan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu. 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Peningkatan peranan Lingkungan Kerja di iringi dengan peranan non fisik hal ini terbukti dari hasil penelitian bahwa pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas Kerja Karyawan hal ini berhubungan dengan peningkatan Lingkungan Kerja yang secara tidak langsung oleh pimpinan dalam hal pemberian Lingkungan.



### C. Kerangka Penelitian

Kerangka pikir penelitian di buat untuk menggambarkan bagaimana keterkaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kerangka pemikir merupakan hasil ide pemikiran tentang rencana objek penelitian yang akan diteliti dengan menggunakan alat analisis untuk menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah Disiplin, Lingkungan dan Etos kerja sedangkan variabel dependennya adalah Produktivitas kerja. Berdasarkan penjabaran tersebut dapat di uraikan terkait variabel-variabel penelitian kedalam kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### D. Hipotesis

Hipotesis penelitian diperlukan untuk mengetahui dan menjelaskan hubungan pengaruh parsial dan simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis merupakan rumusan jawaban atau kesimpulan sementara yang bersifat praduga yang harus diuji dengan data melalui kegiatan penelitian.

#### 1. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Disnaker Kabupaten Magetan

Menurut Sastrohadiwiryo (2013) disiplin merupakan sikap patuh

terhadap peraturan yang berlaku serta sanggup menerima sanksi apabila melanggarnya. Kedisiplinan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin karyawan patuh terhadap peraturan sebuah perusahaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut akan semakin meningkat. Pendapat diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi (2018) yang hasilnya menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Nadi Suwarna Bumi. Maka diberi hipotesis :

*Ha1 : “Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Disnaker Kabupaten Magetan”*

*H01 : “Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Disnaker Kabupaten Magetan”*

## **2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Disnaker Kabupaten Magetan**

Sunyoto (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan factor yang menentukan perilaku karyawan. Produktivitas karyawan akan semakin meningkat apabila karyawan nyaman dengan lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja merupakan salah satu factor pendukung kinerja karyawan.

Pendapat diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rachman dan Hadi Utomo (2018) yang hasilnya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. Maka diberi hipotesis :

*Ha2 : “Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Disnaker Kabupaten Magetan”*

*H02 : “Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Disnaker Kabupaten Magetan”*

### **3. Pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Disnaker Kabupaten Magetan**

Menurut Jansen H. Sinamo (2011) etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja postof yang berakar pada kesadaran yang kental pada pradigma kerja yang integral. Keberhasilan suatu pekerjaan termasuk produktivitas kerja ditentukan oleh perilaku manusia terutama perilaku etos kerjanya.

Pendapat tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lidya Puspita Sari (2020) yang hasilnya menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan pada industry kerupuk As-Syfa kota Bengkulu. Maka diberi hipotesis :

*Ha3 : “Terdapat pengaruh Etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Disnaker Kabupaten Magetan”*

*H03 : “Tidak terdapat pengaruh Etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Disnaker Kabupaten Magetan”*

### **4. Pengaruh disiplin, lingkungan dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Disnaker Kabupaten Magetan**

Menurut Gamage (2015) menyatakan bahwa produktivitas karyawan adalah ukuran efisiensi karyawan dalam mengubah input menjadi output yang bermanfaat. Untuk mewujudkan produktivitas karyawan yang baik terdapat factor penting untuk mendukung hal tersebut antara lain kedisiplinan karyawan, lingkungan kerja dan bagaimana etos kerja karyawannya. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rachman dan Hadi Utomo (2018) yang hasilnya menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja,



etos kerja dan lingkungan kerja berpegaruh secara simultan dengan nilai positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. Maka diberi hipotesis :

*Ha4 : “Terdapat pengaruh disiplin, lingkungan dan etos kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Disnaker Kabupaten Magetan”*

*H04 : “Tidak terdapat pengaruh disiplin, lingkungan dan etos kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Disnaker Kabupaten Magetan”*

