

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Dewi & Harjono (2019) Sumber daya manusia merupakan semua kekuatan atau potensi atau apa-apa yang dimiliki manusia, seperti: akal budi, perasaan kasih sayang, keinginan untuk bebas merdeka, perasaan sosial, bakat berkomunikasi dengan pihak lain, memiliki cipta, rasa, karsa dan karya.

Menurut Pricilla & Octaviani (2022) Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berguna dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif. Sedangkan Menurut Madjidu *et al.* (2022) Sumber daya manusia adalah faktor penggerak dari sebuah organisasi serta menjadi faktor utama yang dibutuhkan demi kelangsungan hidup dan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi terdiri dari semua upaya, keterampilan atau kemampuan semua orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Beberapa organisasi menyebutnya sumber daya manusia sebagai staf atau tenaga kerja atau tenaga atau karyawan, tapi makna dasar tetap sama. Semua orang yang bekerja untuk sebuah organisasi adalah pekerja Agustini *et. al* (2022).

Sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi Qomariah, (2020). Kekuatan yang dimaksud disini adalah kekuatan daya pikir dan pengetahuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*).

Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dari organisasi dan tim. Setiap organisasi dibangun untuk memenuhi visi demi kepentingan manusia, dan pelaksanaannya dikelola oleh manusia. Kualitas pengelolaan sumber daya manusia sangat memengaruhi keberhasilan organisasi di masa depan. Pengelolaan yang baik adalah kunci penting bagi manajemen organisasi. Manusia juga menjadi faktor strategis dalam semua aktivitas organisasi.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses mengatur masalah pada ruang lingkup sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien.

Dewi *et. al.* (2021) mengemukakan “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) (*human resource - HR management*) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan operasional”.

Menurut Rodiyah & Agustina (2020) Manajemen sumber daya manusia merupakan seni untuk menyelesaikan kerja melalui orang lain. Definisi tersebut mengandung makna bahwa para pimpinan mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan urusan-urusan kepegawaian yang diperlukan. Sedangkan lingkungannya meliputi penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan SDM untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Juniarti *et. al.* (2021) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu studi yang mempelajari tentang manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi tertentu. Selain itu MSDM bertujuan sebagai sarana untuk menyatukan pemikiran visi dan misi perusahaan atau organisasi dalam hal perekrutan dan pengelolaan peraturan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Sedangkan Menurut Hasmin & Nunung (2021) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara SDM yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Qomariah (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun obyeknya sama sama manusia, namun pada hakekatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dalam manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pertimbangannya. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Dari pengertian Manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan, peran, dan proses pengembangan karyawan sehingga menjadi lebih berharga bagi organisasi serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan.

Pengaturan ini meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja, untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Lebih jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah cara pengelolaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan memastikan kepuasan individu. Unsur utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri. Ini mencakup perencanaan, penyusunan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi, dan hubungan kerja. Keputusan tentang manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh pada aspek-aspek ini. Gaji dan fasilitas yang baik tidak selalu menjamin karyawan bertahan, terutama di tingkat manajerial. Keterampilan manajemen dan pelatihan juga penting. Sumber daya manusia sangat penting untuk kesuksesan perusahaan karena mereka mengelola semua faktor produksi. Tanpa manusia, perusahaan tidak ada. Manajemen sumber daya manusia membantu mengatasi masalah ketenagakerjaan dan mendukung kelancaran perusahaan. Komponen manajemen ini meliputi pengusaha, karyawan, pemimpin, dan manajer.

2.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur yaitu *man, money, methode, materials, machine dan market*.

2.2.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam keberhasilan perusahaan, karena mereka adalah sumber daya yang dapat meningkatkan daya saing. Manajemen SDM bertugas mengelola tenaga kerja melalui rekrutmen, pengelolaan, dan pengarahan karyawan, serta memberikan pengetahuan untuk mencapai tujuan perusahaan. SDM yang kompeten dapat

merumuskan visi dan strategi, serta mengelola sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan tersebut. Ada tiga prinsip dalam pengelolaan SDM: pertama, pengelolaan harus berorientasi pada layanan untuk memenuhi kebutuhan SDM; kedua, memberi kesempatan kepada SDM untuk aktif dan termotivasi; dan ketiga, mengembangkan semangat kewirausahaan di dalam individu.

Menurut Khaeruman *et al.* (2021) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Perencanaan
Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian
Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan dan Pengadaan
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Pengendalian
Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan
Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi
Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. Pengintegrasian
Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan
Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

10. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Dari definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

2.2.4 Komponen Manajemen Sumber Daya manusia

Tenaga kerja manusia pada manajemen sumber daya manusia pada dasarnya dibedakan atas:

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu sifatnya tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan adalah kekayaan utama dalam suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan karyawan, maka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang akan dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.

3. Karyawan Operasional

Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.

4. Karyawan Manajerial

Karyawan Manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Mereka mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

5. Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seseorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya. Sementara itu asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, serta bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur. Berikut adalah manajer lini dan manajer staf:

a. Manajer Lini

Manajer lini adalah seorang pemimpin yang mempunyai wewenang lini (*lini authority*), berhak dan bertanggung jawab langsung serta mewujudkan tujuan perusahaan.

b. Manajer Staf

Manajer staf adalah pimpinan yang mempunyai wewenang staf (*staff authority*) yang hanya berhak memberikan saran dan pelayanan untuk memperlancar penyelesaian tugas-tugas manajer lini. Manajer lini dalam memimpin perusahaan dengan pendekatan *social system* atau pendekatan *system* sosioteknik agar interaksi atasan dan bawahan harmonis dalam mewujudkan hasil yang optimal.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi swasta ataupun pemerintah sangat penting untuk mendapat perhatian. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap aktivitas para pegawai dalam melaksanakan tugas.

Menurut Damastara & Sonang (2020) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja.

Menurut Kusufa *et al.* (2023) lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang berdampak kuat pada karyawan dan secara langsung atau tidak langsung terkait dengan aspek fisik dan psikologis Meningkatkan Produktivitas Karyawan karyawan dan perusahaan merupakan tujuan utama lingkungan kerja. Peralatan dengan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kesempatan kerja yang baik diberikan kepada karyawan hanya jika

diperlukan. Hal itu karena terlalu banyaknya karyawan membuat pekerjaan terasa manja. dan hasilnya tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Madjidu *et al.* (2022) lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja harus didesain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan atau pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut pekerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Khaeruman *et al.* (2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Suasana kerja dengan memberikan kenyamanan, keamanan dan semangat yang optimal kepada karyawan dapat menjadi pendorong utama peningkatan Produktivitas Karyawan. Di dalam konteks lingkungan kerja, berbagai macam hal yang perlu diperhatikan yakni memperhatikan kualitas ruang kerja dengan kondisi nyaman, keamanan, stabilitas suhu di ruangan, pencahayaan yang memadai, dan hubungan yang positif antar-rekan kerja. Ketika perusahaan berhasil menciptakan lingkungan yang memperhatikan aspek-aspek ini, kondisi tersebut akan memberi karyawan dorongan didalam mencapai tingkat Produktivitas Karyawan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pentingnya menanamkan kenyamanan dan keamanan pada lingkungan tempat kerja untuk mendukung Produktivitas Karyawan para karyawan bisa meningkat dan terbukti.

Berdasarkan pengertian menurut definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja.

2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Khaeruman *et al.* (2021) Secara garis besar terdapat 2 jenis lingkungan kerja, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Khaeruman *et al.* (2021) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, di antaranya adalah:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skharnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan

panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi Kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga Produktivitas Karyawan meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, di antaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam

tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, di antaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu Upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Khaeruman (2021), indikator lingkungan kerja dibagi menjadi antara lain yaitu:

1. Aman
Maksudnya lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi kerja menjadi nyaman dari segala bentuk gangguan.
2. Tempat yang layak
Maksudnya jika tempat kerja terlalu sempit, suhu yang panas akan membuat karyawan tidak berkonsentrasi dalam mengerjakan kegiatannya sehingga kerja menjadi tidak efektif
3. Orang yang ada di dalam lingkungan kerja
Maksudnya perhatian, sikap, keramahan, kepedulian antar karyawan sangatlah penting karena itu pokok utama yang akan membuat karyawan menjadi giat untuk bekerja.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan di dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Menurut Segoro & Pratiwi (2021) 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.

Menurut Supomo & Nurhayati (2018) Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan

untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Dari penjelasan pengertian disiplin kerja di atas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyalinya disiplin kerja yang baik, berarti akan tercapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun karyawan sendiri, (Harahap dan Sijabat, 2022). Bila kedisiplinan tidak ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Disiplin kerja dapat dilihat sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari factor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pimpinan mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan, kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh dari pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Dewi & Harjoyo (2019), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila karyawan menerima kompensasi yang memadai, karyawan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila karyawan merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka karyawan akan berpikir untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan karyawan sering mangkir, dan sering minta izin keluar.

2. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena di dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana karyawan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan 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.

4. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

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 Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

2.4.3 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Supomo & Nurhayati (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk pencapaian tujuan organisasi atau instansi sehingga disiplin kerja semakin berkembang dengan berbagai macam disiplin. Siagian juga menjelaskan bahwa disiplin kerja itu ada bermacam-macam. Diantaranya sebagai berikut:

1. Pendisiplinan *Preventif*, tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan.

2. Pendisiplinan korektif, jika terdapat karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan organisasi yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.

2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Dewi & Harjoyo (2019), indikator-indikator kedisiplinan yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Waktu

Diartikan sebagai sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin Peraturan

Peraturan dan tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis di buat agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan.

3. Disiplin Tanggung Jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan produksi berjalan dengan lancar, serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

2.5 Produktivitas Karyawan

2.5.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas Karyawan berasal dari kata produksi, kata produksi sering digunakan dalam istilah membuat sesuatu. Pada dasarnya Produktivitas Karyawan mencakup sikap mental karyawan yang memandang masa depan secara optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini.

Produktivitas Karyawan menurut Enggana (2020) merupakan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh hasil sesuai standar mutu yang telah ditentukan dengan batasan waktu yang lebih singkat terhadap aktivitas pekerjaan. Pernyataan ini melihat bahwa Produktivitas Karyawan menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya.

Menurut Bukit *et. al.* (2017) Produktivitas Karyawan adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan pegawai dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Sedangkan Dewi & Harjoyo (2019) menyatakan bahwa Produktivitas

Karyawan merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Fauzi *et. al.* (2022) Produktivitas Karyawan yaitu cakupan mengenai sesuatu berdasarkan pada perilaku psikologis yang mempunyai pandangan tentang pelaksanaan kegiatan produksi pada suatu usaha yang diharapkan mampu bekerja lebih baik dari sebelumnya serta selalu memperbaiki diri dengan berfikir lebih kreatif, dinamis dan terbuka begitu pun tentang sistem kerjanya. Sedangkan Segoro & Pratiwi (2021) bahwa Produktivitas Karyawan dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Dari pengertian Produktivitas Karyawan di atas dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Karyawan adalah sebuah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Sikap seperti ini akan mendorong munculnya suatu kerja yang efektif dan produktif, yang sangat diperlukan dalam rangka peningkatan Produktivitas Karyawan. Produktivitas Karyawan tenaga kerja lebih ditonjolkan dan menjadi pusat perhatian bila dibandingkan dengan Produktivitas Karyawan modal, alat produksi dan teknologi. Kemampuan pimpinan untuk menggunakan sumber daya secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan tinggi rendahnya Produktivitas Karyawan pegawai. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan Produktivitas Karyawan, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sumber daya, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang sesuai serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dengan demikian maka dapat ditentukan tinggi rendahnya Produktivitas Karyawan pegawai dengan mempergunakan pengukuran Produktivitas Karyawan karyawan.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan Produktivitas Karyawan yang tinggi. Produktivitas Karyawan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti:

1. Pendidikan, pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai Produktivitas Karyawan yang lebih baik. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.

2. Motivasi, pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.
3. Disiplin Kerja, disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan karyawan.
4. Keterampilan merupakan faktor penting Produktivitas Karyawan, ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan karyawan. Keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.
5. Sikap dan Etika Kerja, sikap individu atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan Produktivitas Karyawan.
6. Gizi dan Kesehatan, daya tahan tubuh biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan karyawan.
7. Tingkat Penghasilan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan yang menjadi karyawan tersebut mempunyai semangat kerja.
8. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja, lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dan lain-lain. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karena karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat mengganggu kerja karyawan.
9. Teknologi, adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.
10. Sarana produksi, faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.
11. Jaminan Sosial, perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat kerja.

12. Manajemen, adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian Produktivitas Karyawan akan maksimum.
13. Kesempatan Berprestasi, setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan Produktivitas Karyawannya.

2.5.3 Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Suatu organisasi perusahaan perlu mengetahui pada tingkat Produktivitas Karyawan man perusahaan itu beroperasi, agar dapat membandingkan dengan Produktivitas Karyawan standard yang telah ditetapkan manajemen. Mengukur tingkat perbaikan Produktivitas Karyawan dari waktu ke waktu, dan membandingkan dengan Produktivitas Karyawan perusahaan competitor. Hal ini menjadi penting agar perusahaan itu dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

Produktivitas Karyawan yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di anatar karyawan artinya para karyawan mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lainnya. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu yang lama untuk membangunnya. Serta memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

2.5.4 Indikator Produktivitas Karyawan

Keinginan setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya, seperti salah satu diantaranya dengan mengetahui seberapa besar Produktivitas Karyawan yang dihasilkan oleh para karyawan, yaitu dengan melihat, mengukur, serta mengavaluasi tingkat produktivitasnya.

Untuk mengukur Produktivitas Karyawan, diperlukan suatu indikator Qomariah, (2020) yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan
Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja
Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan diri
Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.6 Penelitian Sebelumnya

Kajian terhadap penelitian terdahulu yang relevan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang posisi dan kelayakan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi, kompetensi dan disiplin kerja yang berdampak pada Produktivitas Karyawan karyawan. Di bawah ini disajikan dalam bentuk resume dari penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli sebelumnya yang memiliki kesamaan variabel dengan variabel yang diteliti di dalam tesis ini yaitu, variable budaya organisasi, kompensasi, kompetensi dan disiplin kerja yang berdampak pada Produktivitas Karyawan.

Hasil penelitian terdahulu dapat disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Adam Damastara & Sonang Sihotang (2020) Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan Karyawan PT. Eka Karunia Motor Surabaya	Pelatihan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kompetensi (X3) Produktivitas Karyawan (Y)	Pelatihan (X1) - Tujuan pelatihan - Materi - Metode yang digunakan - Kualifikasi peserta - Kualifikasi pelatih (instruktur) Lingkungan Kerja (X2) - Bangunan tempat kerja - Peralatan kerja yang memadai - Fasilitas - Tersedianya sarana angkutan	Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu menggunakan penelitian kuantitatif, analisis data kuantitatif adalah analisis data yang mengandung angka-angka	1. Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan.

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			- Hubungan rekan kerja setingkat - Hubungan atasan dengan karyawan - Kerjasama antar karyawan - Kompetensi (X3) - Keyakinan dan nilai-nilai - Keterampilan - Pengalaman - Karakteristik kepribadian - Motivasi - Kemampuan intelektual - Budaya organisasi - Produktivitas Karyawan (Y) - Kuantitas kerja - Kualitas kerja - Ketepatan waktu	atau numerik dengan menggunakan statistik-statistik yang beragam. Peneliti ini juga menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisa.	3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. 4. Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan
2	Alfan Madjidu, Idrus Usu & Yakub (2022) Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo	Lingkungan Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Semangat Kerja (X3) Produktivitas Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X1) - Hubungan kerja - Komunikasi - Kebersihan - Penerangan ruang kerja - Keamanan kerja	Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu menggunakan penelitian	1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			Budaya Organisasi (X2) - Inovasi dan pengambilan resiko - Perhatian yang lebih rinci - Orientasi hasil - Orientasi orang - Keagresifan - Kemantapan/stabilitas Semangat Kerja (X3) - Sikap bekerja sama - Ceria - Ramah - Menyelesaikan tugas sampe selesai Produktivitas Karyawan (Y) - Kemampuan - Meningkatkan hasil yang dicapai - Kegairahan kerja - Pengembangan diri - Mutu - Efisiensi	n kuantitatif, analisis data kuantitatif adalah analisis data yang mengandung angka-angka atau numerik dengan menggunakan statistik-statistik yang beragam. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisa.	tas Karyawan. 2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan. 3. Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan. 4. Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan.

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
3	Ni Luh Widyantari, I Wayan Suarjana & Bagus Nyoman Kusuma Putra (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Karyawan Bagian Produksi pada PT. Varash Indonesia Jaya	Lingkungan Kerja (X1) Budaya Kerja (X2) Produktivitas Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X1) - Tidak Tersedia Budaya Kerja (X2) - Tidak Tersedia Produktivitas Karyawan (Y) - Tidak Tersedia	Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu menggunakan penelitian kuantitatif, analisis data kuantitatif adalah analisis data yang mengandung angka-angka atau numerik dengan menggunakan statistik-statistik yang beragam. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis.	1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan secara signifikan. 2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan. 3. Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan. 4. Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan secara

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					simultan terhadap Produktivitas Karyawan.
4	Mega Dahlia (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS))	Lingkungan Kerja (X1) Kelelahan Kerja (X2) Produktivitas Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X1) - Tidak tersedia Kelelahan Kerja (X2) Produktivitas Karyawan (Y)	Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu menggunakan penelitian kuantitatif, analisis data kuantitatif adalah analisis data yang mengandung angka-angka atau numerik dengan menggunakan statistik-statistik yang beragam. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan	1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan secara signifikan. 2. Kelelahan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan. 3. Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan.

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				asosiatif bertujuan untuk menganalisis.	
5	Fendiyatmi Kusufa, Latif Fianto & Yuliana Moni (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja, Penilaian Kerja, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang	Lingkungan Kerja (X1) Penilaian Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Produktivitas Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X1) - Tidak tersedia Penilaian Kerja (X2) - Tidak tersedia Disiplin Kerja (X3) - Tidak tersedia Produktivitas Karyawan (Y) - Tidak tersedia	Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu menggunakan penelitian kuantitatif, analisis data kuantitatif adalah analisis data yang mengandung angka-angka atau numerik dengan menggunakan statistik-statistik yang beragam. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan	1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan secara signifikan. 2. Penilaian Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan. 3. Disiplin Kerja dan Kelelahan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan. 4. Lingkungan Kerja, Penilaian Kerja dan Disiplin Kerja

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				asosiatif bertujuan untuk menganalisis.	berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan.
6	Adryan Septiady & Pendi Padilah (2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Karyawan PT. Haleyora Power Area Garut.	Disiplin Kerja (X1) Fasilitas Kerja (X2) Produktivitas Karyawan (Y)	Disiplin Kerja (X1) - Tidak tersedia Fasilitas Kerja (X2) - Tidak tersedia Produktivitas Karyawan (Y) - Tidak tersedia	Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu menggunakan penelitian kuantitatif, analisis data kuantitatif adalah analisis data yang mengandung angka-angka atau numerik dengan menggunakan statistik-statistik yang beragam. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan	1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan secara signifikan. 2. Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan. 3. Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan.

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				an asosiatif, pendekatan an asosiatif bertujuan untuk menganalisa.	tas Karyawan.
7	Gede Sebayu & Hasmawaty AR (2023) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan Karyawan Hagy Express	Disiplin Kerja (X1) Motivasi (X2) Produktivitas Karyawan (Y)	Disiplin Kerja (X1) - Tidak tersedia Motivasi (X2) - Tidak tersedia Produktivitas Karyawan (Y) - Tidak tersedia	Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu menggunakan penelitian kuantitatif, analisis data kuantitatif adalah analisis data yang mengandung angka-angka atau numerik dengan menggunakan statistik-statistik yang beragam. Penelitian ini juga menggunakan	1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan secara signifikan. 2. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan. 3. Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan.

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisa.	
8	Inayat Hanum Indriati, Natalia Ratna Ningrum & Rahmawati Lestari (2023) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Karyawan PT Rekayasa Teknik utama	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Keterampilan Kerja (X3) Produktivitas Karyawan (Y)	Disiplin Kerja (X1) - Tidak tersedia Lingkungan Kerja (X2) - Tidak tersedia Keterampilan Kerja (X3) - Tidak tersedia Produktivitas Karyawan (Y) - Tidak tersedia	Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu menggunakan penelitian kuantitatif, analisis data kuantitatif adalah analisis data yang mengandung angka-angka atau numerik dengan menggunakan statistik-statistik yang beragam. Penelitian ini juga menggunakan	1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan secara signifikan. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan. 3. Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan.

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisa.	4. Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan.
9	Lidya Pricilla & Irma Sari Octaviani (2022) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Karyawan PT. Mitra Mas	Pelatihan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Produktivitas Karyawan (Y)	Pelatihan Kerja (X1) - Instruktur - Peserta - Materi - Metode - Tujuan Disiplin Kerja (X2) - Taat terhadap aturan waktu - Taat terhadap aturan Perusahaan - Taat terhadap aturan pada perilaku dalam bekerja - Taat terhadap aturan organisasi Produktivitas Karyawan (Y) - Kuantitas	Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu menggunakan penelitian kuantitatif, analisis data kuantitatif adalah analisis data yang mengandung angka-angka atau numerik dengan menggunakan statistik-statistik	1. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan secara signifikan. 2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan. 3. Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			- Kualitas - Tanggungjawab - Pelaksanaan tugas - Kemampuan Kerjasama	yang beragam. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisa.	berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan.
10	Waseso Segoro & Wiwin Kusuma Pratiwi (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Karyawan CV, Gema Tekniktama Cibitung	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Produktivitas Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X1) - Tidak tersedia Disiplin Kerja (X2) - Tidak tersedia Motivasi Kerja (X3) - Tidak tersedia Produktivitas Karyawan (Y) - Tidak tersedia	Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu menggunakan penelitian kuantitatif, analisis data kuantitatif adalah analisis data yang mengandung angka-angka atau numerik dengan menggunakan statistik-statistik yang	1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan secara signifikan. 2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan. 3. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				beragam. Peneliti ini juga menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisa.	secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan. 4. Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan.

Sumber: Jurnal ISSN

2.7 Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang berdampak kuat pada karyawan dan secara langsung atau tidak langsung terkait dengan aspek fisik dan psikologis Meningkatkan Produktivitas Karyawan karyawan dan perusahaan merupakan tujuan utama lingkungan kerja. Peralatan dengan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kesempatan kerja yang baik diberikan kepada karyawan hanya jika diperlukan. Hal itu karena terlalu banyaknya karyawan membuat pekerjaan terasa manja. dan hasilnya tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Lingkungan kerja harus didesain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan atau pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut pekerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan

ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunainya disiplin kerja yang baik, berarti akan tercapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun karyawan sendiri. Bila kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Menurut Damastara & Sonang (2020) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Madjidu *et al.* (2022) lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja.

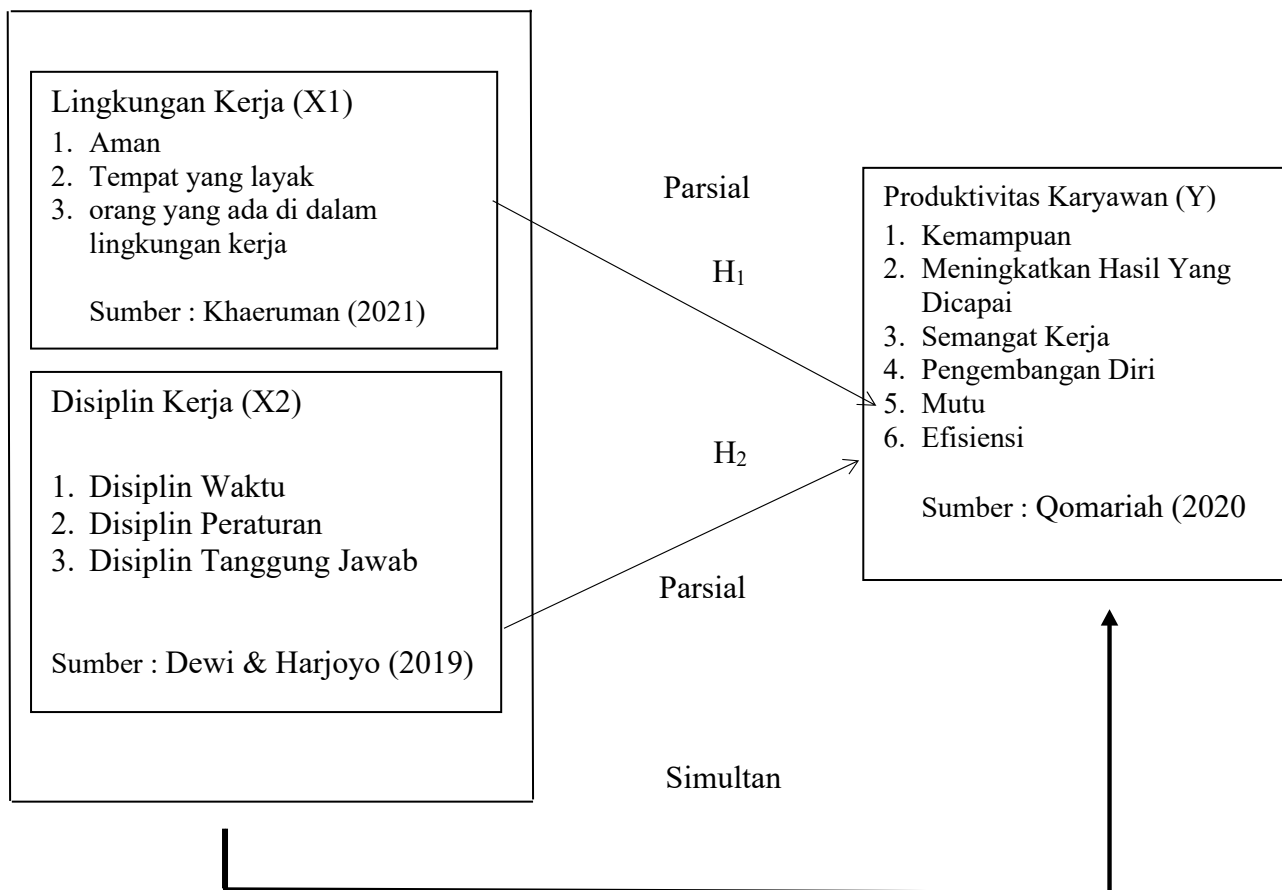
Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Menurut Fauzi *et. al.* (2022) Produktivitas Karyawan yaitu cakupan mengenai sesuatu berdasarkan pada perilaku psikologis yang mempunyai pandangan tentang pelaksanaan kegiatan produksi pada suatu usaha yang diharapkan mampu bekerja lebih baik dari sebelumnya serta selalu memperbaiki diri dengan berfikir lebih kreatif, dinamis dan terbuka begitu pun tentang sistem kerjanya. Sedangkan Segoro & Pratiwi (2021) bahwa Produktivitas Karyawan dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Sikap seperti ini akan mendorong munculnya suatu kerja yang efektif dan produktif, yang sangat diperlukan dalam rangka peningkatan Produktivitas Karyawan. Produktivitas Karyawan tenaga kerja lebih ditonjolkan dan menjadi pusat perhatian bila dibandingkan dengan Produktivitas Karyawan modal, alat produksi dan teknologi. Kemampuan pimpinan untuk menggunakan sumber daya secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan tinggi rendahnya Produktivitas Karyawan pegawai. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan Produktivitas Karyawan, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sumber daya, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang sesuai serta menciptakan kondisi dan

lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dengan demikian maka dapat ditentukan tinggi rendahnya Produktivitas Karyawan pegawai dengan mempergunakan pengukuran Produktivitas Karyawan karyawan.

Berdasarkan Kerangka pemikiran diatas dalam menyamakan persepsi terhadap variabel yang menjadi fokus penelian dimana kepuasan kerja (independent) dan kinerja (dependent), maka konstelasi pemikirannya sebagai berikut :



Gambar 2.1 Konstelasi penelitian

Berdasarkan bagan di atas lingkungan kerja merupakan variabel (X1) yang berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan yang merupakan variabel (Y) dimana semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan maka akan semakin berpengaruh positif lingkungan kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Disiplin kerja merupakan variabel (X2) yang berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dimana semakin baik disiplin kerja yang tinggi maka akan semakin berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan.

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data Sugiyono (2019).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis itu adalah dugaan sementara yang dimana berdasarkan fakta yang nyata dan akan di buktikan melalui penelitian menjadi hal yang pasti dan relevan setelah di uji dalam penelitian

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan Karyawan Pada PT Indomarco Adi Prima.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan Karyawan Pada PT Indomarco Adi Prima.

H3 : Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan Karyawan Pada PT Indomarco Adi Prima..