

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Produktivitas Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut Sinungan dalam Busro (2019), Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Sedangkan Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

### **2.1.1.2 Faktor – Faktor yang memengaruhi Produktivitas Kerja**

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Edy Sutrisno (2019) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu :

#### **1. Pelatihan**

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

#### **2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan**

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting. untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

### 3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

Menurut Anoraga dalam Busro (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

Menurut Ravianto dalam Sumual (2017), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Sikap
5. Etika kerja
6. Motivasi
7. Gaji
8. Kesehatan
9. Teknologi
10. Manajemen
11. Kesempatan berprestasi

#### **2.1.1.3 Indikator Produktivitas**

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator menurut Edy Sutrisno (2019) sebagai berikut :

##### **1. Kemampuan**

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

## 2. Meningkatkan hasil kerja yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

## 3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudiandibandingkan dengan hari sebelumnya.

## 4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

## 5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

## 6. Efisiensi

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

### 2.1.1.4 Faktor Penyebab Merosotnya Produktivitas

Menurut Ensiklopedi Ekonomi Bisnis dan Manajemen (2010), para peneliti dan pengamat masalah produktivitas menemukan beberapa faktor yang menyebabkan merosotnya produktivitas di banyak negara maju, baik pada tingkat organisasi maupun pada tingkat nasional. Faktor – faktor tersebut antara lain :

- a. Pemborosan sumber daya pada proses produksi maupun konsumsi.
- b. Kenaikan gaji dan upah yang tidak disertai peningkatan prestasi kerja karyawan.
- c. Kelambatan dan hambatan dalam proses produksi yang disebabkan pemogokan, kerusakan perlengkapan, kekurangan bahan baku, birokrasi, dll.
- d. Ekonomi biaya tinggi sebagai akibat dari ekspansi besar –besaran, prosedur dan administrasi yang bertele – tele, tindak korupsi, metode kerja yang tidak efisien.
- e. Rendahnya motivasi karyawan pada berbagai jenjang organisasi (kaum muda di negara maju merasa bahwa pekerjaan dalam lingkungan industri modern merendahkan martabat manusia dan tidak memberikan kepuasan kerja, karena manusia hampir disamakan dengan mesin)

- f. Berkurangnya kegiatan riset dan pengembangan yang dapat diharapkan menghasilkan penemuan – penemuan baru.
- g. Kemerosotan dalam penanaman modal yang seharusnya dapat membantu perluasan kapasitas produksi, sebagai akibat dari kondisi perekonomian dunia tak menentu.
- h. Berbagai konflik antar karyawan, antar – kelompok dalam organisasi, serta antar karyawan dan manajemen yang tidak berhasil diatasi dengan baik.

#### **2.1.1.5 Upaya peningkatan produktivitas**

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009), upaya untuk meningkatkan produktivitas, antara lain :

##### **1. Perbaikan terus menerus**

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus – menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Tambahan pula, ada ungkapan yang mengatakan bahwa satu – satunya hal yang konstan di dunia adalah perubahan. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik –

praktik SDM sebagai akibat diterbitkan perundang – undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam berbagai keputusan manajemen. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat

## 2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak di luar organisasi. Jika ada organisasi yang mendapat penghargaan dalam bentuk ISO 9000, misalnya penghargaan itu diberikan bukan hanya karena keberhasilan organisasi meningkatkan mutu produknya, akan tetapi karena dinilai berhasil meningkatkan mutu semua jenis pekerjaan dan proses manajerial dalam organisasi yang bersangkutan.

## 3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengikuti harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau tidak, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dari jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2019) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya,

sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti Dr. H. Moh Saiful Bahri (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja.

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2019) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

##### **1. Faktor Lingkungan Fisik.**

Afandi (2019) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

a. Rencana ruang kerja

Rencana ruang kerja meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

b. Rancangan pekerjaan

Rancangan pekerjaan meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

c. Kondisi lingkungan kerja,

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy,

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis.

Afandi (2019) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- a. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
- b. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu

### **2.1.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

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

Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan serta lebih banyak berfokus pada keadaan dan benda-benda di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedarmayanti (2019) membagi lingkungan kerja fisik ke dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti; pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Lingkungan kerja perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

#### **2.1.2.4 Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik\**

- a. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas atau kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas. Sehingga pekerjaan akan lambat, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

#### b. Temperatur di tempat kerja

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

#### c. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama anatar temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapannya tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

#### d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah

dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar 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.

e. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan 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 kerja meningkat.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini samapi ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- 1) Konsentrasi bekerja
- 2) Datangnya kelelahan

3) Timbulnya beberapa penyakit, diataranya gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

g. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman atau Satpam.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2019) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja kerja”. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah penting dari lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan antar sesama karyawan maupun hubungan karyawan dengan atasan. Apabila hubungan antar karyawan ataupun karyawan dengan atasan baik maka akan membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya, hal tersebut akan mendorong semangat kerja karyawan meningkat.

Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan non fisik yang dapat memengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

### 1. Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara kelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, dimana mereka saling bekerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

### 2. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak dapat dipisahkan begitu saja. Terkadang perusahaan hanya memperhatikan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan jauh lebih baik apabila keduanya dapat diwujudkan dengan baik. Menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Pemimpin harus dapat menciptakan

lingkungan kerja yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

#### **2.1.2.5 Peranan Lingkungan Kerja**

Peranan lingkungan kerja adalah terciptanya gairah dan semangat kerja dalam pelaksanaan tugas sehingga produktivitas dan prestasi kerja menjadi tinggi. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Menurut Enny (2019), peranan lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kegairahan kerja
2. Meningkatkan semangat kerja
3. Mengurangi rasa lelah
4. Efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

#### **2.1.2.6 Indikator Lingkungan kerja**

Menurut Nitisemito (2018) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

## 2. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan di tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## 3. Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas. Ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap dan memadai, walaupun tidak baru akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan menjadi salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### **2.1.2.7 Manfaat Lingkungan kerja**

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2019) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya

pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

#### **2.1.2.8 Aspek-Aspek Lingkungan kerja**

Menurut Afandi (2019) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

##### **1. Pelayanan kerja,**

Pelayanan kerja merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kecil/kamar mandi ditempat kerja.

##### **2. Kondisi kerja,**

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara

yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

### 3. Hubungan pegawai,

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

#### **2.1.3. Disiplin Kerja**

##### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal.

Menurut Agustini (2019) Disiplin Kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka

meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Sedangkan 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 seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

#### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Agustini (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi besar/kecil Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.
2. Ada/Tidak Adanya Pemimpin Teladan di Perusahaan Pemimpin Teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh karyawan/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin

itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi/perusahaan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.
5. Baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan Karyawan adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.
6. Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan. Kebiasaan positif tersebut antara lain:
  - a. Saling menghormati saat bertemu di tempat kerja.
  - b. Berikan pujian sesuai tempat dan waktu agar karyawan bangga dengan pujian tersebut.
  - c. Sering melibatkan karyawan dalam rapat yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya.
  - d. Memberi tahu kapan Anda ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja Anda, dengan memberi tahu mereka di mana dan untuk bisnis apa, bahkan kepada bawahannya.

### **2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara & Octorent, 2018 Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2. Ketaatan terhadap peraturan

Ketaatan terhadap peraturan yaitu suatu keadaan dimana seorang pegawai harus menaati peraturan kerja dan tata tertib yang sudah dibuat oleh perusahaan.

3. Tanggung jawab kerja

Tanggung jawab kerja yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

4. Melaksanakan tugas dan kewajiban

Melaksanakan tugas dan kewajiban yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

#### **2.1.3.4 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

##### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin Preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

##### **2. Disiplin Korektif**

Disiplin Korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

##### **3. Disiplin Progresif,**

Disiplin Progresif merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

#### **2.1.3.4 Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut

Singodimedjodalam Sutrisno (2019) Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, di mana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak (Ranupanduyo dan Masnan dalam Sutrisno, 2019).

#### **2.1.4 Insentif**

##### **2.1.4.1 Pengertian Insentif**

Menurut Sopiah dan Sangadji (2019) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Sedangkan menurut Sri Larasati (2019) Insentif merupakan penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Berdasarkan pendapat diatas, insentif merupakan imbalan diluar gaji yang diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi atau bekerja diatas standar yang telah ditentukan oleh organisasi sebagai balas jasa atau dengan kata lain insentif dibayarkan kepada setiap pegawai harus sesuai dengan prestasi kerja yang berdasarkan kepada prinsip adil dan layak serta memenuhi kebutuhannya, sehingga pegawai merasa puas atas balas jasa yang diberikan organisasi. Lebih lanjut lagi, Supomo dan Nurhayati (2019) mengemukakan ada 2 macam insentif yaitu

#### 1. Insentif Positif,

Insentif Positif adalah daya perangsang dengan memberikan hadiah material atau nonmaterial kepada karyawan yang prestasi kerjanya di atas prestasi standar.

## 2. Insentif Negatif,

Insentif Negatif adalah daya perangsang dengan memberikan ancaman atau hukuman kepada karyawan yang prestasi kerjanya di bawah prestasi standar.

### 2.1.4.2 Tujuan dan Prinsip Pemberian Insentif

Tujuan utama dari pemberian insentif untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih baik lagi dan dapat menunjukkan prestasi yang baik Menurut Rivai (Dikutip Kadarisman, 2019) mengemukakan “Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, yaitu produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.” dan prinsip yang harus diingat dalam pemberian insentif menurut Hambali (2019) yaitu:

1. Tidak ada sistem kompensasi yang terbaik. Sistem kompensasi dalam bentuk sistem insentif dan gaun sharing tidak ada yang terbaik, dan yang terbaik sangat tergantung pada pekerjaan, strategi bisnis dan lain lain.
2. Penggunaannya merupakan kombinasi dari beberapa bentuk.
3. Gaji bukan merupakan satu-satunya yang memotivasi karyawan.

### **2.1.4.3 Jenis-Jenis Insentif**

Pada dasarnya pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja pada individu maupun tim, menurut Batjo dan Shaleh (2019) yaitu sebagai berikut:

#### **1. Insentif individu.**

Insentif individu diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja dan produktivitas personalnya. Kelebihan insentif ini adalah sebagai tambahan pendapatan karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi untuk berkinerja baik.

#### **2. Insentif tim.**

Insentif tim diberikan oleh perusahaan kepada tim yang mencapai target yang ditentukan. Kelebihan insentif ini adalah akan memotivasi karyawan untuk bekerjasama dalam tim.

#### **3. Insentif Material**

Menurut Sarwoto dalam rachmat fauzi (2019) secara garis besar jenis insentif dapat digolongkan menjadi dua:

### **1. Insentif Material**

#### **a. Insentif Dalam Bentuk Uang**

##### **1. Bonus**

Bonus merupakan upah tambahan di luar gaji atau upah sebagai hadiah atau perangsang yang dibayarkan kepada karyawan.

## 2. Komisi

Komisi merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik. Biasanya dibayarkan sebagai bagian dari pada penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.

## 3. Profit sharing

Profit sharing salah satu jenis insentif tertua. Sistem pembayarannya berupa sebagian laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setia peserta.

## 4. Kompensasi program balas jasa yang meliputi pembayaran di kemudian hari

### b. Insentif Dalam Bentuk Jaminan Sosial

Insentif Ini sering kali diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuknya antara lain:

1. Pemberian rumah dinas
2. Pengobatan secara gratis
3. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
4. Biaya Pindah

5. Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan gaji
6. Pemberian tugas belajar (pendidikan dan pelatihan)

## **2. Insentif Non Material**

Insentif Non Material bisa diberikan dalam bentuk sebagai berikut:

1. Pemberian gelar (title) secara resmi
2. Pemberian tanda jasa atau penghargaan medali
3. Pemberian piagam penghargaan
4. Ucapan terima kasih secara resmi atau formal/informal  
Memberikan Pujian secara lisan atau tulisan secara resmi ataupun secara individu

### **2.1.4.4 Indikator insentif**

Menurut (Ayu & Sinaulan, 2018), indikator yang mempengaruhi insentif dalam perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja  
Kinerja yang menghasilkan kerja secara kuantitas dan kualitas yang diraih oleh karyawan.
2. Lama Kerja  
Lamanya masa kerja seorang karyawan dilihat dari jabatan yang bersangkutan maupun melalui organisasi secara keseluruhan.
3. Senioritas

Karyawan senior yang menunjukkan loyalitas tinggi kepada karyawan terkait dengan organisasi ditempat mereka bekerja, sehingga semakin seniornya seseorang maka akan semakin tinggi loyalitas dan semakin aman organisasi.

#### 4. Kebutuhan

Kebutuhan insentif yang diberikan sebagaimana mestinya jika bisa dipakai untuk memuaskan sebagian kebutuhan pokok, tidak kekurangan akan tetapi juga tidak kelebihan.

#### 5. Keadilan dan kelayakan

Perusahaan harus memberikan insentif bagi karyawan sebagai pengorbanan kerja yang telah dibuat oleh karyawan.

#### 6. Evaluasi Jabatan

Penilaian jabatan seorang karyawan juga bisa menjadi salah satu petunjuk penting pada pemberian insentif.

### 2.5 Penelitian Terdahulu

Setelah melakukan penelitian disalah satu perusahaan di PT Prima Indonesia Logistik Medan maka yang terdapat penulisan terdahulu yang ada kaitannya dengan judul penelitian adalah sebagai berikut

**Tabel 2.1**

#### **Penelitan Terdahulu**

| <b>No</b> | <b>Nama Penelitian Dan Tahun</b> | <b>Judul Penelitian</b> | <b>Variabel</b>                     | <b>Hasil Penelitian</b>                 |
|-----------|----------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------|
| <b>1</b>  | Jaelani, WilliamJ.F.A            | Pengaruh insentif,      | Meneliti variabel insentif terhadap | Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa |

|   |                            |                                                                                                                                      |                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | Tumbuan dan Irvan (2018)   | kepuasan kerja, dan daya saing terhadap produktivitas kerja karyawan                                                                 | produktivitas kerja karuawan.                                                               | variabel bebas (insentif) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan) sebesar 91,3                                                                                                                                                              |
| 2 | Bisma (2018)               | Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Yuri Desa Pangkung                            | Meneliti variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan                    | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas (lingkungan kerja) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,737(73,70) sisanya sebesar 0,263 (26,30)                                                                                       |
| 3 | Mahudin Panjaitan (2018)   | Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan                                                                      | Meneliti variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan                    | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 12,6 sementara sisanya sebesar 87,4                                                                                                               |
| 4 | Abdul Rachman Saleh (2018) | Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Inko Jaya Semarang | Meneliti variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 5 | Ratna sari (2018)          | Analisis pengaruh disiplin kerja, kepuasan dan pemberian insentif                                                                    | Meneliti variabel disiplin kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan         | Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel                                                                                                                                                                                 |

|   |                                             |                                                                                                                                       |                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                             | terhadap produktivitas kerja CV Teak Indo Furniture                                                                                   |                                                                                                       | produktivitas kerja karyawan sebesar 0,013                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 6 | Muhammad rizal nur irawan                   | Pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo (2018)                                | Meneliti variabel insentif terhadap produktivitas kerja                                               | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas (insentif) berpengaruh secara nyata simultan/1 terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 3,297 dan sisanya sebesar 2,149                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 7 | Efvinggo Fasya Jaya SP (2018)               | Pengaruh insentif karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Anesta Agung Bandar Lampung | Meneliti variabel insentif, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan | hasil penelitian menunjukkan bahwaparameter estimasi pengaruh insentif karyawan terhadap produktivitas kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,764 dengan signifikansi sebesar 0,05, disiplin kerja menunjukkan hasil koefisien sebesar/10,757. Lingkungan kerja menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,722. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 8 | Bagus dwi haryo dan handoyo djoko W. (2018) | Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Metec Semarang                | Meneliti variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan                              | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan koefisien sebesar 32,6 dan sisanya sebesar 38,4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

|     |                             |                                                                                                                                    |                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9.  | Reni Hindriari (2018)       | Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Telkom Akses Legok                                                | Meneliti variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Telkom Akses Legok Koefisien determinasi 60,3 disiplin kerja/1berkontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan dan sisanya 39,7 |
| 10. | Wisnu Rayhan Adhitya (2021) | Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Sukaramai | Meneliti variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja             | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Sukaramai dengan kontribusi sebesar 79 persen.                                                      |

**Sumber :** Data Diolah 2023

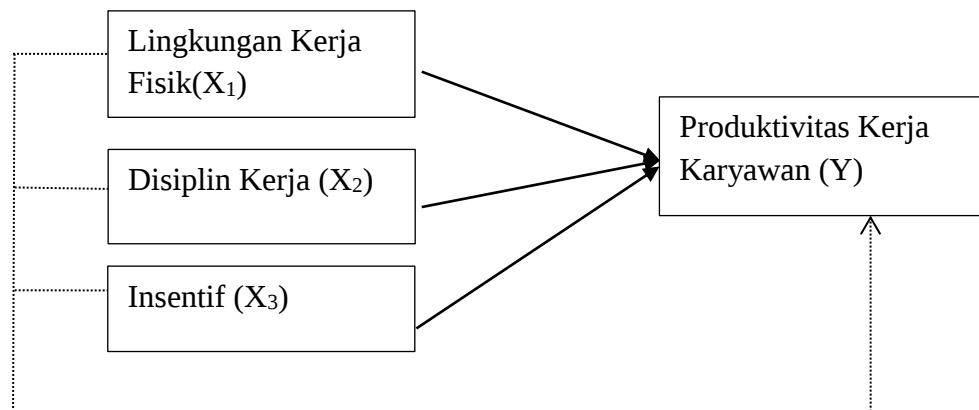
Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah Lokasi Penelitian, dan penelitian penulis berfokus pada Lingkungan kerja fisik, Disiplin kerja, insentif, dan Produktivitas kerja karyawan pada PT Prima Indonesia Logistik Medan.

## 2.6 Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui hasil atau gambaran untuk yang lebih jelas tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap

Produktivitas kerja karyawan pada PT Prima Indonesia Logistik Medan.

Perlu digambarkan konseptual oleh peneliti adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Sumber:Kajian Teori Konseptual

Keterangan:

- X<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja Fisik
- X<sub>2</sub> : Disiplin Kerja
- X<sub>3</sub> : Insentif
- Y : Produktivitas Karyawan

## 2.7 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan jawaban penelitian, dimana rumusan jawaban penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, menurut Sugiyono (2018). Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Insentif dan variabel dependennya adalah Produktivitas Kerja Karyawan. Hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

### 2.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau tidak, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dari jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja menurut Afandi (2019) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik akan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan menurun. Maka dari itu bisa ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Mahudin Panjaitan (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**H1: lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.**

### **2.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan**

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Menurut Agustini (2019) Disiplin Kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan adanya disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun secara kelompok sehingga menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang baik. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan Abdul Rachman Saleh (2018) pengaruh disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

**H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan**

### **2.7.3 Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas kerja karyawan**

Menurut Sri Larasati (2019) Insentif merupakan penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Berdasarkan pendapat diatas, insentif merupakan imbalan diluar gaji yang diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi atau bekerja diatas standar yang telah ditentukan oleh organisasi sebagai balas jasa atau dengan kata lain insentif dibayarkan kepada setiap pegawai harus sesuai dengan prestasi kerja yang berdasarkan kepada prinsip adil dan layak serta memenuhi kebutuhannya, sehingga pegawai merasa puas atas balas jasa yang diberikan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas insentif terhadap produktivitas kerja karyawan menjadi faktor dalam penentu produktivitas kerja karyawan. Jika insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai maka produktivitas karyawan meningkat. Dan jika insentif yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai akan menyebabkan produktivitas kerja pegawai menurun. Maka ditarik kesimpulan bahwa seperti penelitian yang dilakukan oleh Jaelani, William J.F.A Tumbuan dan Irvan (2018) insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**H3: Insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan**

**2.7.4 Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.**

Menurut Afandi (2019) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Agustini (2019) Disiplin Kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Sri Larasati (2019) Insentif merupakan penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja hal ini dapat dilihat apabila lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tidak hanya itu disiplin kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika Disiplin kerja karyawan baik maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Insentif juga merupakan tingkat produktivitas kerja karyawan. Jika insentif yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. maka ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. seperti penelitian yang dilakukan oleh Efvinggo Fasya Jaya SP (2018) menunjukkan bahwa insentif, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

**H4: lingkungan kerja fisik, Disiplin kerja dan Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.**

## **2.8 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah berupa dugaan sementara mengenai apa yang diteliti oleh penulis untuk mengetahui hasil sebelumnya. Menurut Sugiyono (2019) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan latar belakang diatas, landasan teori, dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang terdapat atau diajukan oleh penulis untuk diuji kebenarannya adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Prima Indonesia Logistik Medan
- H<sub>0</sub> : Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Prima Indonesia Logistik Medan
- H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Prima Indonesia Logistik Medan

$H_0$  : Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Prima Indonesia Logistik Medan

$H_3$  : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Prima Indonesia Logistik Medan

$H_0$  : Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Prima Indonesia Logistik Medan

$H_4$  : Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Prima Indonesia Logistik Medan