

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan motivasi. Menurut arti katanya, motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan.

Menurut Hasibuan (2012), motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Ranupandojo dan Hasan (2012) motivasi kerja merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Menurut Nawawi (2012) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang agar melakukan suatu perbuatan kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Menurut Robbins (2012), pengertian motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan peneliti dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seseorang (karyawan) mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan didorong oleh kebutuhan-kebutuhan individual. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dari tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Teori Motivasi Kerja

Teori hirarki kebutuhan adalah suatu hirarki lima kebutuhan dan dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi, kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Menurut Siagian (2012:149), kelima kebutuhan itu adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan. Misalnya dalam hal sandang. Apabila tingkat kemampuan seseorang masih rendah, kebutuhan akan sandang akan dipuaskan sekedarnya saja. Jumlahnya terbatas dan mutunya pun belum mendapat perhatian utama karena kemampuan untuk itu memang masih terbatas. Akan tetapi bila kemampuan seseorang meningkat, pemuas akan kebutuhan sandang pun akan ditingkatkan, baik sisi jumlah maupun mutunya. Demikian pula dengan pangan, kebutuhan pangan biasanya masih sangat sederhana. Akan tetapi jika kemampuan ekonominya meningkat, maka pemuas kebutuhan akan pangan pun akan meningkat. Hal serupa dengan kebutuhan akan papan/perumahan. Kemampuan ekonomi seseorang akan mendorongnya untuk memikirkan pemuas kebutuhan perumahan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sekaligus.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekayaan seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk perasaan yaitu:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan demikian ia memiliki *sense of belonging* yang tinggi.
- b. Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki *sense of importance*.
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering disebut *sense of accomplishment*. Tidak ada orang yang merasa senang apabila ia menemui kegagalan, sebaliknya, ia senang apabila ia menemui keberhasilan.
- d. Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan (*sense of participation*). Kebutuhan ini sangat terasa dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Tentu partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberikan informasi, didorong memberikan saran.

4. Kebutuhan Harga Diri (*Esteem Needs*)

Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila prestise itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu. Dalam kehidupan organisasi banyak fasilitas yang diperoleh seseorang dari organisasi untuk menunjukkan kedudukan statusnya dalam organisasi. Pengalaman menunjukkan bahwa baik dimasyarakat yang masih tradisional maupun di lingkungan masyarakat yang sudah maju,

simbol – simbol status tersebut tetap mempunyai makna penting dalam kehidupan berorganisasi.

5. Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

Menurut Mangkunegara (2012:214), Teori Clayton Alderfer Teori ini dikenal dengan ERG (*Existence, Relatedness, dan Growth Needs*). Secara konseptual teori ERG mempunyai persamaan dengan teori yang dikembangkan Maslow.

1. Kebutuhan eksistensi (*existence needs*), meliputi memperoleh makanan, air, perumahan, uang, mebel, dan mobil.
2. Kebutuhan hubungan (*relatedness needs*), meliputi berkenginan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain yang dianggap penting dalam kehidupan mereka dan mempunyai hubungan yang bermakna dengan keluarga, teman, dan rekan kerja.
3. Kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*), meliputi kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan kecakapan mereka secara penuh.

Menurut Hasibuan (2012:224),Teori Kebutuhan Mc.Clelland meliputi:

1. Kebutuhan untuk Berprestasi (*Need for Achievement*), yaitu mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan, mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya. Dalam penelitiannya menemukan bahwa mereka yang memiliki *Need For Achievement* (NACH) yang tinggi ialah para wirausaha yang berhasil.

2. Kebutuhan untuk Berkuasa (*Need for Power*), yaitu adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain, dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain.
3. Kebutuhan untuk Berafiliasi (*Need for Affiliation*), yaitu orang yang berusaha mendapatkan persahabatan, ingin disukai dan diterima oleh orang lain, lebih menyukai situasi-situasi kooperatif dari situasi kompetitif dan sangat menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan saling pengertian dalam derajat yang tinggi, dan berusaha untuk menghindari konflik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan) yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Kebutuhan manusia tersebut dari yang bersifat mendasar sampai ke yang tinggi. Dimana seorang individu terlebih dahulu akan memenuhi kebutuhan mendasar bagi kelangsungan hidupnya.

2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015) menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan

untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlambatan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada (Tohardi, 2012). 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 (Rivai, 2011). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014).

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2011).

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengambil kesimpulan tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Tugas seorang pemimpin untuk mengusahakan terwujudnya suatu disiplin yang mempunyai sifat positif, dengan demikian dapat

menghindarkan adanya disiplin yang bersifat negatif (Munanto, 2012). Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan. Disiplin kerja dapat diukur dengan lima indikator sebagai berikut (Rivai, 2011):

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011), terdapat empat indikator disiplin kerja, antara lain:

1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa goal perusahaan tidak akan tercapai jika tidak mematuhi peraturan yang ada. Segala macam kebijaksanaan yang ada tidak memiliki arti jika tidak di dukung oleh administrator. Taat terhadap peraturan waktu merupakan yang paling umum di dunia kerja, bisa dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2.1.2.3 Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan (Helmi, 2011).

1. Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

- a. Disiplin karena kepatuhan. Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya,

jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak akan tampak. Contohnya seorang pengendara motor akan memakai helm jika ada polisi saja.

- b. Disiplin karena identifikasi. Kepatuhan terhadap aturan-aturan didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi karena kualitas profesionalnya yang tinggi di bidangnya, jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun.
- c. Disiplin karena internalisasi. Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karyawan punya sistem nilai pribadi yang menunjukkan tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri. Misalnya: walaupun tidak ada polisi namun pengguna motor tetap memakai helm dan membawa sim.

2. Faktor lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka lingkungan di sekitar harus kondusif dan nyaman. Sedangkan menurut Hasibuan (2002), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Berdasarkan uraian diatas bisa disimpulkan bahwa faktor yang memengaruhi disiplin kerja ada faktor kepribadian dan lingkungan yang didalamnya ada karena disiplin kepatuhan pada aturan, penghargaan yang diberikan atasan, internalisasi. Kepemimpinan sangat menenukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawan. Pembentukan disiplin kerja akan tercipta pada peraturan-peraturan perusahaan. Peraturan yang baik tentunya akan membuat disiplin kerja para karyawan semakin baik yang nantinya juga berdampak baik pada produktivitas kerja dalam mencapai goal perusahaan. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja para karyawannya. Pimpinan menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang baik tentunya akan berdampak baik pula kepada karyawannya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-

kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas kerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2011).

Lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan (Schultz, 2011). Lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2011).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung produktivitas kerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan untuk bekerja secara maksimal harus memiliki lingkungan kerja yang mendukung (Bambang, 2011). Meminimalkan pengaruh lingkungan fisik karyawan, maka mempelajari manusia baik dari fisik dan perilaku kemudian bisa dijadikan dasar pedoman untuk lingkungan fisik yang sesuai.

2.1.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Perusahaan mencerminkan lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari indikatornya. Indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut (Nitisemito, 2010):

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini bisa meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang

ada ditempat tersebut. Suhu udara ditempat kerja, getaran mekanis, tata warna ruangan termasuk indikator lingkungan kerja yang lainnya.

2. Hubungan dengan rekan kerja

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

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas kerja.

4. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2011) menyatakan terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, antara lain:

1. Penerangan atau cahaya pada tempat kerja
2. Temperatur atau suhu udara pada tempat kerja
3. Kelembaban udara pada tempat kerja
4. Sirkulasi udara pada tempat kerja
5. Keamanan pada pada tempat kerja

Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja tercipta dari lingkungan sekitar karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi.

2.1.3.3 Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, (Sedarmayanti, 2011) diantaranya:

1. Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan memengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

2. Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat memengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

3. Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai atap tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang lebih baik dari pada gedung yang mempunyai atap rendah. Hal lain yang perlu menjadi perhatian adalah volume ruangan harus sebanding dengan jumlah karyawan yang ada agar pertukaran udara yang berlangsung lebih baik.

5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk di sini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian.

7. Tata ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Siagian (2010) menyatakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Terdapat sarana angkutan khusus ataupun secara umum untuk karyawan menjadi nyaman dan mudah.

Berdasarkan uraian diatas faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja adalah warna, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan, kebisingan, dan tata ruang. Dekorasi lingkungan kerja 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 menjadikan ruang kerja karyawan lebih asri dan nyaman dalam aktivitas kerjanya.

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya produktivitas kerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan (*coorporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat (As'ad, 2011). Produktivitas kerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2011).

Produktivitas kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ukuran produktivitas kerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi perusahaan (Rivai, 2010).

Penilaian produktivitas kerja akan memuat perusahaan memiliki informasi mengenai ukuran produktivitas kerja, antara lain:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan, serta volume pekerjaan yang karyawan lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.

3. Pengetahuan

Pengetahuan yaitu kemampuan karyawan memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.

4. Kerjasama

Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan

karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas pengertian produktivitas kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Pengetahuan yang diperoleh oleh tiap karyawan bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Produktivitas kerja pegawai bisa dikatakan sebagai prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini berarti bahwa produktivitas kerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

2.1.4.2 Faktor yang Memengaruhi Produktivitas kerja

Perusahaan pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut (Sutrisno, 2010) ada beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja antara lain yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan produktivitas kerja organisasi, maka ukuran baik buruknya produktivitas kerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap

orang dalam suatu organisasi akan mendukung produktivitas kerja tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap produktivitas kerja organisasi. Produktivitas kerja organisasi akan tercapai apabila produktivitas kerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas motivasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Agar karyawan-karyawan perusahaan tersebut memiliki produktivitas kerja yang baik sehingga mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, diperlukan motivasi yang cukup dalam bekerja. Jika motivasi yang didapatkan oleh karyawan itu cukup maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Perusahaan harus mampu mengurangi tingkat stress yang ditimbulkan dari pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan tanggung jawab tiap karyawan, jangan sampai terjadi tumpang tindih tugas.

2.1.4.3 Indikator Produktivitas kerja

Agar konsumen merasakan pelayanan yang bagus dan merasa puas atas harapannya, maka perlu adanya semangat kerja dan kelayakan karyawan dalam memenuhi harapan konsumen tersebut. Menurut

Setiawan(2014) untuk mengukur produktivitas kerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas
Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja
Kesediaan karyawan dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran
Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan
Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
5. Kepuasan kerja
Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Indikator untuk mengukur produktivitas kerja secara individu ada empat indikator, yaitu (Mangkunegara, 2011)

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Dari beberapa indikator produktivitas kerja yaitu ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antar karyawan, kepuasan kerja, kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dengan adanya indikator yang ada dapat disimpulkan bahwa karyawan perusahaan harus mempunyai sikap yang tepat dan tanggap dalam masalah apapun yang terjadi di perusahaan itu dengan melihat beberapa indikator yang ada pada produktivitas kerja tersebut.

2.1.5 Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

2.1.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Agar seseorang karyawan lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satu-satunya agar kinerja karyawan baik. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat. Dengan adanya motivasi yang mendukung seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis karyawan seperti makan atau minum atau sandang pangan, kantin yang memadai, adanya rasa aman dari perusahaan yang berupa asuransi keselamatan atau kesehatan, adanya rasa sosial seperti tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain, adanya rasa penghargaan diri dengan adanya bonus atau adanya pujian dari pimpinan, adanya kebebasan menyampaikan pendapat, maka karyawan dalam bekerja semakin semangat sehingga kinerja karyawan akan baik.

2.1.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketidaksiplinan yang dilakukan karyawan menjadikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai secara optimal. Mulai dari terjadinya keterlambatan karyawan dalam menangani tugas hingga penyelesaiannya. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja.

Tingkat kedisiplinan karyawan tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumberdaya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya (Hasibuan,2016). Pendapat ini didukung oleh penelitian Diah Indriani (2015) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan penelitian Yudiningsih (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.1.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja yang buruk dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasannya akan memberikan dampak yang kurang baik pula terhadap kenyamanan karyawan di perusahaan. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan karyawan cenderung malas dan mudah lelah dalam bekerja sehingga hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan mereka. Pendapat ini seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh Amir (2018) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ferry (2018) dengan hasil penelitiannya bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja yang menjadi rujukan peneliti ini:

Widyawati Ningrum (2013), dengan judul Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja, Upah Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Usaha Jasa Industri Dan Aneka Pangan Politeknik Negeri Jember. Sampel penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja di Unit Usaha Jasa Industri Dan Aneka Pangan Politeknik Negeri Jember yang berjumlah 19 orang. Data yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner dengan metode sensus. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinan, uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja, motivasi kerja, upah kerja dan lingkungan kerja berkorelasi signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja.

Ismilanto (2014), dengan judul penelitian pengaruh motivasi ekstrinsik, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Surya Bratasena di Pelalawan. Hasil Analisis pengujian pada karyawan PT. Surya Bratasena Perkebunan dengan jumlah sampel 64 orang karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan variabel Motivasi Ekstrinsik, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Surya Bratasena. Secara parsial variabel yang mempengaruhi paling signifikan pada produktivitas kerja karyawan adalah motivasi ekstrinsik dibandingkan variabel bebas yang lain seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Rachman Saleh (2018), dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. Jumlah sampel sebanyak 66 orang dengan teknik pengambilan sampel secara Non-probability purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan keempat variabel menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inko Java

Nur Baiti (2020), dengan judul penelitian produktivitas kerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan rumus slovin, sampel yang diambil berjumlah 100 responden dengan teknik pengambilan sampel secara *simple random sampling*. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT.

Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel penelitian	Sampel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Widyawati Ningrum (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja, Upah Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Usaha Jasa Industri Dan Aneka Pangan Politeknik Negeri	Mengetahui adanya Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja, Upah Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Usaha Jasa Industri Dan Aneka Pangan Politeknik Negeri	Variabel Bebas: Disiplin Kerja Motivasi Kerja, Upah Kerja, Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Produktivitas kerja	19 orang tenaga kerja di Unit Usaha Jasa Industri Dan Aneka Pangan Politeknik Negeri Jember	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja, motivasi kerja, upah kerja dan lingkungan kerja berkorelasi signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja
2.	Ismilanto (2014)	Pengaruh motivasi ekstrinsik, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Surya Bratasena di Pelalawan	Mengetahui adanya Pengaruh motivasi ekstrinsik, disiplin kerja dan lingkungan	Variabel Bebas: Motivasi Ekstrinsik, Disiplin Kerja Lingkungan Kerja	64 Karyawan PT. Surya Bratasena Perkebunan	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara simultan variabel Motivasi Ekstrinsik, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja

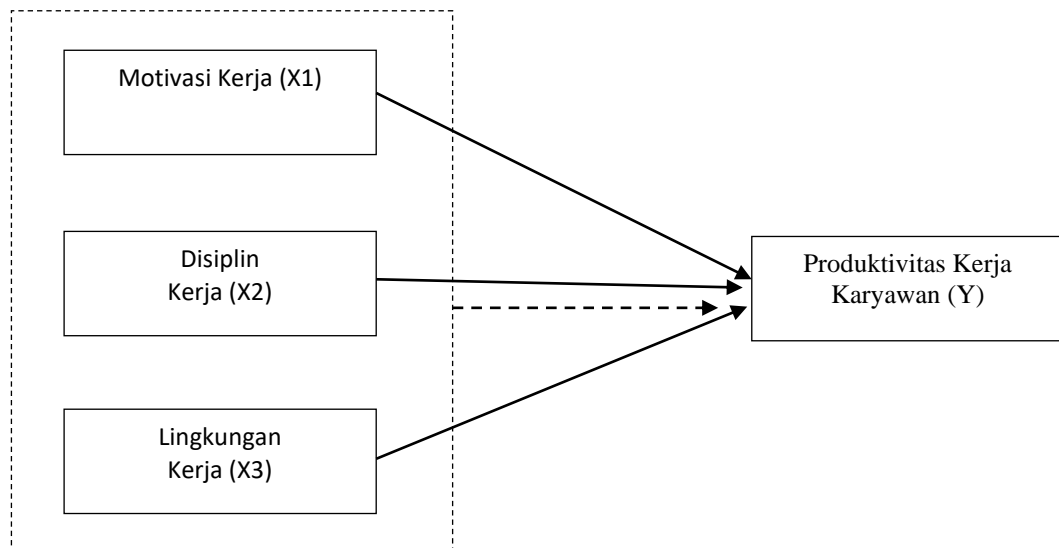
			kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Surya Bratasena di Pelalawan	Variabel Terikat: Produktivitas Kerja			karyawan pada PT. Perkebunan Surya Bratasena. Secara parsial variabel yang mempengaruhi paling signifikan pada produktivitas kerja karyawan adalah motivasi ekstrinsik.
3	Rachman Saleh (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang	Mengetahui adanya Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang	Variabel Bebas: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Produktivitas Kerja	66 Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan secara simultan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

							kerja
4	Nur Baiti (2020)	Produktivitas kerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.	Mengetahui adanya Produktivitas kerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.	Variabel Bebas: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Produktivitas Kerja	100 responden karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta	Analisis Regresi Linier Berganda	secara parsial dan simultan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta

2.3 Model Konseptual Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual yang diterapkan adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.4 Pengembangan Hipotesis

Model hipotesis dan perumusan hipotesis merupakan langkah selanjutnya dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan dasar teoritik. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu dibuktikan kebenarannya. Hipotesis adalah simpulan atau jawaban sementara tentang hubungan antara dua variable atau lebih yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan. (Arikunto, 2012:64).

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga ada pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja.

H2 : Diduga ada pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja.

H3 : Diduga ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja.

H4 : Diduga diantara motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja ada yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Gula Merican Kediri.