

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Lingkungan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Lingkungan**

Lingkungan kerja adalah pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut, menurut (Susanti, 2017: 140) lingkungan kerja adalah sebuah tempat yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi proses berkerja.

Lingkungan kerja adalah posisi pegawai atau tenaga kerja melakukan kegiatan setiap harinya. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Darmayanti, 2017: 65) lingkungan kerja adalah tempat yang nyaman serta menyerahkan rasa aman dan tenang yang mengharuskan karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya dengan lancar.

Lingkungan kerja dapat dikatakan baik juga jika memiliki hubungan kerja yang baik, baik itu antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Ulum et al., 2018: 174) lingkungan kerja adalah lingkungan yang baik dimana dapat menimbulkan suasana yang kondusif dan menyenangkan sehingga karyawan rajin dalam mengerjakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan dan alat yang difokuskan. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Handaru et al., 2019: 390) lingkungan kerja adalah lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, proses kerjanya, serta penyesuaian kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok atau organisasi.

Lingkungan kerja adalah Aspek-aspek yang saling terikat dan berdampak satu sama lain. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Yunita & Saragih, 2019: 47) lingkungan kerja adalah lingkungan sosial, psikologi, dan fisik dalam organisasi yang berdampak terhadap pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan aspek didalamnya yang difokuskan. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Siahaya & Aponno, 2019: 144) lingkungan kerja adalah berbagai aspek difokuskan dalam satu lingkungan, dimana seseorang bekerja, proses kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah segala hal yang memiliki dampak. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Wibowo & Tholok, 2019: 223) lingkungan kerja adalah segala hal yang berdampak terhadap kelangsungan eksistensi, keberadaan, yang menyangkut perusahaan baik dari luar maupun dalam.

Berdasarkan pengertian lingkungan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan adalah tempat kerja baik secara fisik atau non fisik dalam suatu perusahaan yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan terkait dengan kemampuan dan prestasi kerja beserta lingkungan yang dapat meningkatkan

motivasi karyawan dan tingkat keterikatan pada pekerjaannya di perusahaan tersebut.

Hubungan lingkungan kerja dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.

#### **2.1.1.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut (Siahaya & Aponno, 2019: 145) jenis-jenis lingkungan kerja sebagai berikut:

##### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua aspek kondisi fisik yang terdapat di sekitaran area tempat bekerja dimana dapat memberikan pengaruh terhadap pegawai secara langsung maupun tidak langsung.

##### **2. Lingkungan kerja non fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek kondisi yang terjadi berhubungan dengan kaitan kerja, baik dengan atasan atau jabatan di atasnya maupun dengan sesama rekan karyawan, ataupun bawahan

#### **2.1.1.3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Prihantoro, Agung S.E., 2015) indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Hubungan antar karyawan
2. Suasana kerja
3. Fasilitas kerja karyawan

## **2.1.2. Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan alat untuk bersosialisasi. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Fibriyanita, 2018: 14) bahwa disiplin adalah alat yang dipakai oleh para manajer untuk bersosialisasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengikuti suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga keinginan seseorang untuk mematuhi segala peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan atau organisasi.

Disiplin juga merupakan hal yang berhubungan dengan kelangsungan proses pekerjaan karyawan atau pegawai. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Citta, 2019: 110) Disiplin adalah satu dari beberapa penyebab yang berdampak terhadap produktivitas pegawai.

Disiplin dapat memberikan pengaruh terhadap setiap orang dalam berbagai bentuk atau aspek. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Nata, Wira, Herlambang, & Setyowati, 2017: 184) disiplin adalah sifat psikologis yang mencontohkan perbuatan perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan aturan yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Disiplin merupakan aturan yang harus dijalankan oleh setiap pegawai atau karyawan. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Setiamy, Ayu, 2018: 63) disiplin adalah ketaatan menuruti kaidah, norma dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Disiplin merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan yang sudah melekat dalam diri setiap orang. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Saksono, Bodro, 2019: 12) disiplin kerja adalah terjaganya moral dan kepatuhan pada diri masing-masing orang, mematuhi semua tata tertib perusahaan atau organisasi serta kaidah-kaidah yang berlangsung.

Disiplin sudah menjadi bagian dari organisasi dan mengikat setiap aspek dan kegiatan dari organisasi tersebut. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Wirawan, Haris, & Suwena, 2019: 306) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk melaksanakan aturan-aturan organisasional.

Disiplin merupakan langkah-langkah, proses, kewajiban, aturan dalam berbagai aspek. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Purba, 2019: 23) disiplin adalah proses langkah operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah prosedur, kesadaran, dan kesediaan karyawan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku beserta fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia terhadap prestasi kerja yang dapat diraihny agar suatu organisasi mendapatkan hasil yang sempurna.

#### **2.1.2.2. Unsur-Unsur Disiplin Kerja**

Menurut (Setiamy, Ayu, 2018: 63) unsur-unsur disiplin kerja sebagai berikut:

1. Mengikuti dan menaati peraturan, nilai dan hukum yang berlaku.

2. Pengikutan dan ketaatan tersebut terutama muncul karena adanya kesadaran diri bahwa hal itu berguna bagi kebaikan dan keberhasilan dirinya. Dapat juga muncul karena rasa takut, tekanan, paksaan dan dorongan dari luar dirinya.
3. Sebagai alat pendidikan untuk mempengaruhi, mengubah, membina, dan membentuk perilaku sesuai dengan nilai-nilai yang ditentukan atau diajarkan.
4. Hukuman yang diberikan bagi yang melanggar ketentuan yang berlaku, dalam rangka mendidik, melatih, mengendalikan dan memperbaiki tingkah laku.
5. Peraturan-peraturan yang berlaku sebagai pedoman dan ukuran perilaku

#### **2.1.2.3. Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut (Saksono, Bodro, 2019: 12) tujuan disiplin kerja sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

#### **2.1.2.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Wirawan et al., 2019: 307) indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat (waskat)
6. Sanksi/hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

#### **2.1.3 Motivasi Kerja**

##### **2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi dapat berdampak terhadap individu dalam berbagai proses atau aspek yang spesifik. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Yuliannisa et al., 2018: 96) motivasi adalah sekelompok sikap dan nilai-nilai yang berdampak terhadap individu dalam mencapai hal yang spesifik sesuai dengan target individu. Sifat dan nilai-nilai tersebut merupakan suatu yang tidak terlihat yang memberikan dorongan kepada individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan atau sasaran.

Motivasi dapat memacu proses kerja pegawai atau karyawan dalam berbagai bentuk. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Citta, 2019: 111) motivasi kerja

adalah sesuatu yang dapat menciptakan dorongan dan semangat kepada pegawai untuk bekerja.

Motivasi muncul dikarenakan faktor faktor yang mendasari suatu individu atau organisasi pada masa yang akan mendatang. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Kartikasari & Cherny, 2017: 82) motivasi adalah sesuatu yang berkaitan pada alasan atau tujuan yang disebabkan dari suatu perilaku.

Motivasi merupakan bagian dari suatu tujuan yang ingin dicapai baik secara individu atau organisasi. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Setiamy, Ayu, 2018: 61) motivasi adalah penimbunan suatu tujuan, sasaran, atau diartikan hal atau kondisi yang mendasari suatu motif.

Motivasi dapat memberikan semangat pada setiap individu yang menimbulkan dampak yang cukup besar dalam mencapai hal yang ingin dicapai. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Heryenzus & Restui, 2018: 14) motivasi adalah keadaan mental dan sifat manusia yang memberikan tenaga, dorongan terhadap aktivitas atau kegiatan dan mengarah atau mendistribusikan perilaku kearah mencapai tujuan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi merupakan bentuk dari suatu tujuan dan alasan kenapa individu termotivasi untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Saksono, Bodro, 2019: 11) motivasi merupakan penggerak, alasan, dorongan yang ada pada diri manusia yang menimbulkan dorongan terhadap orang lain untuk melakukan sesuatu. Dapat dikatakan juga bahwa motivasi merupakan keinginan,

dorongan, hasrat dan dorongan yang berasal dari dalam diri manusia untuk bertindak atau untuk melakukan sesuatu.

Motivasi dapat mendorong karyawan atau pegawai untuk semangat dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercapai tujuan dan target dari perusahaan atau organisasi tersebut. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Shaban, Al-Zubi, Ali, & Alqotaish, 2017: 3) motivasi kerja adalah organisasi atau perusahaan yang memakai motivasi untuk menambah jumlah tingkat produktivitas yang lebih besar dan bersaing secara global, dan pada selanjutnya menghasilkan rasio yang cukup dalam persaingan yang berkelanjutan.

Berdasarkan pernyataan dan pengertian motivasi kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan terhadap karyawan dalam meningkatkan semangat dan jumlah tingkat produktivitas agar tercapai tujuan perusahaan dan dapat bersaing secara global.

#### **2.1.3.2. Faktor-Faktor Motivasi Kerja**

Berdasarkan anggapan dari (Setiamy, Ayu, 2018: 61) faktor-faktor motivasi kerja yaitu:

##### **1. Faktor internal**

- a) Persepsi individu mengenai diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.

- b) Harga diri dan prestasi; faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
- c) Adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.
- d) Manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
- e) Kepuasan kerja lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

## 2. Faktor eksternal

- a) Jenis dan sifat pekerjaan; dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud.

- b) Kelompok kerja dimana individu bergabung; kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok-kelompok atau organisasi ini dapat membantu para individu mendapatkan kebutuhan akan nilai kebaikan, kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.
- c) Situasi lingkungan pada umumnya; setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.
- d) Sistem imbalan yang diterima; imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

### **2.1.3.3. Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Berdasarkan anggapan dari (Yuliannisa et al., 2018: 97) berbagai tipe motivasi kerja sebagai berikut:

1. Motivasi dari dalam diri seseorang (intrinsik)

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu

#### 2. Motivasi dari luar diri seseorang (ekstrinsik).

Motivasi Ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar atau bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas mulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya, contohnya seperti motivator dan kesehatan kerja.

#### **2.1.3.4. Indikator-Indikator Motivasi Kerja**

Berdasarkan anggapan dari (Nurhayana, 2018: 265) parameter atau indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

##### 1. Kebutuhan fisiologis (Physiological – need).

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

##### 2. Kebutuhan rasa aman (Safety – need).

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman itu meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada asat mereka tidak lagi bekerja.

### 3. Kebutuhan sosial (Social – need).

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan terkait dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

### 4. Kebutuhan penghargaan (Esteem – need).

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

### 5. Kebutuhan aktualisasi diri (Self – actualization need).

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas – tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya

## **2.1.4. Produktivitas Karyawan**

### **2.1.4.1. Pengertian Produktivitas Karyawan**

Produktivitas melambangkan bagian-bagian dari fungsi input dan output. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Sabena, Harahap, & Tarigan, 2016: 138) produktivitas adalah kemampuan memperoleh fungsi yang sebesar-besarnya dari fasilitas yang tersedia dengan menghasilkan keluaran yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Produktivitas memiliki keterkaitan antara waktu dan pegawai diukur melalui keluaran yang dihasilkan. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Fitriani, Pujiati, & Sakitri, 2019: 668) Produktivitas kerja merupakan keseluruhan hasil dari keluaran yang mampu dihasilkan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu.

Produktivitas merupakan perbandingan antara berbagai sumber yang dipergunakan selama proses produksi berlangsung. (Kartikasari & Cherny, 2017: 82) produktivitas adalah hasil banding keahlian hitungan antara totalan yang diperoleh dan totalan setiap pusat yang dipakai atau digunakan saat masa produksi berlanjut.

Produktivitas merupakan pengukuran antara hasil dan tenaga kerja yang didasari oleh satuan waktu. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Setiamy, Ayu, 2018: 65) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan proses produksi oleh tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu.

Produktivitas berkaitan dengan sumber daya dalam menghasilkan output yang diproduksi. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Wati, 2019: 18) produktivitas kerja adalah tingkatan antara output terhadap semua atau sebagian

dari sumber daya yang dipakai dalam memanifestasikan atau menciptakan output yang tertera.

Produktivitas merupakan proses keluaran yang dikerjakan oleh pegawai dalam memproduksi hasil keluaran dari menggunakan sumber daya dalam waktu tertentu. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Citta, 2019: 109) produktivitas kerja adalah perbandingan yang menunjukkan pertimbangan antara hasil masukan dan keluaran yang dihasilkan perusahaan serta peran pegawai yang dimiliki persatuan waktu.

Produktivitas merupakan suatu satuan pengukuran yang digunakan untuk mengukur beberapa hasil yang telah dihasilkan melalui proses input dan output. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Wati, 2019: 19) produktivitas adalah ukuran banding antara hasil masukan (input) dan keluaran (output).

Berdasarkan pernyataan beserta pengertian produktivitas kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah pengukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerja antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan), upaya mengatasi masalah, kekuatan mengendalikan masalah dan kiat menuju sukses. Beserta perimbangan antara modal kerja dengan hasil.

#### **2.1.4.2. Faktor-faktor Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan anggapan dari (Setiamy, Ayu, 2018: 59) faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah sebagai berikut

##### **1. Keahlian**

2. Sifat
3. Motivasi. .
4. Kondisi
5. Suasana lingkungan
6. Gaji
7. Jenjang pengetahuan
8. Kesepakatan kerja
9. Implementasi teknologi

#### **2.1.4.3. Dimensi Produktivitas Karyawan**

Menurut (Setiamy, Ayu, 2018: 59) dimensi produktivitas karyawan sebagai berikut:

1. Dimensi individu, melihat konsep produktivitas di dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan serta upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dan kehidupannya.
2. Dimensi keorganisasian, melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output) tidak hanya dilihat dari faktor kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari faktor kualitas.

#### **2.1.4.4 Indikator Produktivitas Karyawan**

Menurut (Nurhayana, 2018: 262) indikator-indikator produktivitas karyawan 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 diembankan kepada mereka
2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk 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 dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil kerja yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan 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, sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

### 5. Mutu.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil kerja yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

### 6. Efisiensi.

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

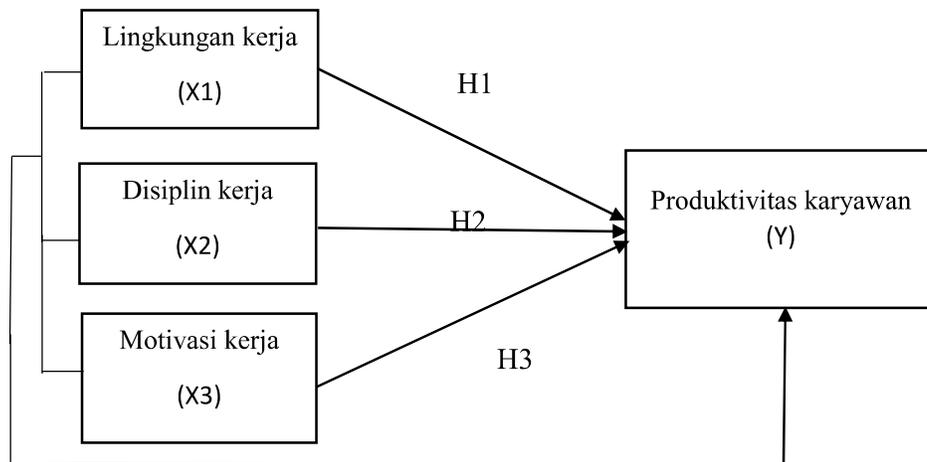
No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Ulum et al., 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso
2	(Yunita & Saragih, 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja saat ini tergolong baik.

Tabel 2.1 Lanjutan

3	(Siahaya & Aponno, 2019)	Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Kelompok Perempuan Penjual Rujak Di Kabupaten Maluku Tengah)	Analisis regresi linier berganda	Menunjukkan bahwa secara simultan , terdapat pengaruh antara konflik peran ganda dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
4	(Citta, 2019)	Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Area Pengatur Distribusi (APD) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar	Analisis regresi linier berganda	Ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
5	(Setiamy, Ayu, 2018)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Upt. Psda Kualuh Barumun Dinas Psda Provinsi Sumatera Utara	Analisis regresi linier berganda	Bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki dampak signifikan pada produktivitas kerja karyawan.
6	(Oluwafemi, Oluwafemi, Laseinde, Awoyemi, & Babatunde, 2019)	<i>Datasheet showing the impact of work environment on productivity in higher education institutions</i>	Analisis regresi linier berganda	Tidak ada pengaruh lingkungan terhadap produktivitas
7	(Fatai, 2018)	<i>Between Needs and Motivation Policies in Explaining Employees' Behaviours and Productivity in Osun State Civil Service, Nigeria</i>	Analisis regresi linier berganda	Tidak ada hubungan yang signifikan antara kebijakan motivasi yang diadopsi dengan kinerja dan produktivitas kerja.

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Bersumber pada latar belakang masalah dan landasan teori yang dinyatakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam riset ini adalah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

### 2.4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Asia Pratama Abadi.
- H2: Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Asia Pratama Abadi.
- H3: Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Asia Pratama Abadi.

H4: Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Asia Pratama Abadi.