

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan Teori *goal setting*, yang dikembangkan oleh Locke sejak tahun 1968, telah menarik minat untuk mengatasi berbagai tantangan dan masalah organisasi. Menurut teori ini, individu memiliki tujuan, secara aktif memilihnya, dan termotivasi untuk mencapainya. Teori ini menyatakan bahwa penentu utama pilihan individu adalah tujuan yang mereka tetapkan untuk diri mereka sendiri. Teori ini telah menunjukkan dampak yang besar pada perumusan tujuan dalam organisasi.. *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Menurut Ghozali (2020:34) Sasaran yang sulit dicapai dan spesifik cenderung meningkatkan kinerja lebih dari sasaran yang tidak spesifik. Suatu tujuan dapat dibuat dibuat spesifik dengan :

- a. Kuantifikasi (Membuatnya dapat diukur), seperti dengan mengejar “Meningkatkan produktivitas sebesar 50%” daripada “Meningkatkan produktivitas = semata”
- b. Enumerasi, Misalnya dengan mendefinisikan tugas – tugas yang harus diselesaikan untuk mencapai tujuan daripada hanya mendefinisikan tujuan saja.

Menurut *Goal Setting Theory*, Tujuan yang ingin dicapai mempengaruhi kegigihan seseorang dalam bertindak. Ketika suatu tujuan jelas, bisa dipahami, memiliki manfaat, maka seseorang akan bekerja lebih keras agar dapat mencapai

tujuannya. Sebaliknya, ketika sebuah tujuan sulit untuk dipahami, maka seseorang akan enggan untuk melakukan sesuatu. Penetapan tujuan mempengaruhi ranah kognitif seseorang, namun berdampak pada keperluan praktis (Pamungkas, 2020:127).

## **2.1.2. Perilaku Organisasi**

### **a. Pengertian Perilaku Organisasi**

Secara konseptual, Robbins and Judge memberikan pengertian terhadap perilaku organisasi sebagai suatu bidang studi yang mempelajari dampak individu, kelompok, maupun struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud mengaplikasikan pengetahuan tersebut guna memperbaiki efektivitas organisasi. Sebagai suatu bidang studi, Perilaku Organisasi mempelajari tiga determinan dalam organisasi yaitu individu/perorangan, kelompok, dan struktur. Perilaku organisasi menerapkan pengetahuan tentang perilaku yang dikaitkan dengan aktivitas kerja dan hasil kerja anggota organisasi (Supartha & Sintaasih, 2017:1).

Perilaku organisasi berkaitan dengan bagaimana orang bertindak dan bereaksi dalam semua jenis organisasi. Dalam kehidupan organisasi, orang dipekerjakan, dididik dan dilatih, diberi informasi, dilindungi dan dikembangkan. Dengan kata lain, maka perilaku organisasi adalah bagaimana orang berperilaku di dalam suatu organisasi. Beberapa penulis memberikan pengertian tentang organisasi secara berbeda, namun bersifat saling melengkapi. Organisasi merupakan unit sosial yang saling sadar dikoordinasikan, terdiri dari 2 (dua) orang atau lebih yang berfungsi secara relatif berkelanjutan untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Dikatakan pula bahwa organisasi adalah suatu

sistem yang dikoordinasikan secara sadar dari aktifitas 2 orang atau lebih (Candra 2016:1-2).

Ada dua hal fokus perilaku organisasi yaitu tindakan (*actions*) dan sikap (*attitudes*) dari orang-orang dalam organisasi. Bidang studi perilaku organisasi ini merupakan ilmu pengetahuan yang diturunkan dari studi tentang tindakan dan sikap manusia. Sebagai suatu bidang studi, perilaku organisasi terdiri atas suatu kumpulan teori maupun model sebagai *Ways of Thinking* tentang fenomena tertentu. Perilaku organisasi sebagai ilmu pengetahuan yang dipelajari guna menyelesaikan berbagai masalah perilaku manusia dalam organisasi, menawarkan tantangan untuk memahami berbagai kompleksitas organisasi. Hal ini sangat mendukung pemahaman bahwa banyak persoalan organisasi mempunyai berbagai sebab, sehingga pendekatan penyelesaian persoalan organisasi mengacu pada kondisi dan situasi manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

Menurut Candra, (2016:2-3) secara formal studi mengenai perilaku organisasi dimulai sekitar tahun 1948 - 1952. Perilaku organisasi sebagai suatu ilmu pengetahuan yang terus berkembang guna membantu suatu organisasi untuk meningkatkan produktivitasnya. Mempelajari perilaku organisasi sifatnya agak abstrak. Mempelajari perilaku organisasi sering kali menghasilkan atau menemui prinsip-prinsip yang kompleks dimana penjelasan atau analisisnya bersifat situasional, pengertian perilaku organisasi untuk multi disiplin dapat di gambarkan dalam beberapa hal yaitu:

- 1) Perilaku organisasi adalah cara berpikir, perilaku adalah aktivitas yang ada pada diri individu, kelompok, dan tingkat organisasi
- 2) Perilaku organisasi adalah multi disiplin yang mencakup teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu.

- 3) Dalam organisasi terdapat suatu orientasi kemanusiaan, dimana terdapat perilaku, persepsi, perasaan, dan kapasitas pembelajar.
- 4) Perilaku organisasi berorientasi pada kinerja, tujuan organisasi adalah meningkatkan produktivitas, bagaimana perilaku organisasi ini dapat mencapai tujuan tersebut.
- 5) Lingkungan eksternal sangat memberikan pengaruh terhadap perilaku organisasi
- 6) Untuk mempelajari perilaku organisasi ini perlu menggunakan metode ilmiah, karena perilaku organisasi ini sangat tergantung dari disiplin ilmu yang meliputinya.

Lingkup ilmu mengenai perilaku organisasi meliputi psikologi, sosiologi dan antropologi budaya di mana ilmu-ilmu tersebut telah memberikan kerangka dasar dan prinsip-prinsip pada bidang perilaku organisasi. Namun masing-masing ilmu pengetahuan memiliki tinjauan yang berbeda. Dalam mempelajari perilaku organisasi dapat dilakukan dengan tiga tingkat analisis, yaitu tingkat individu, kelompok, dan organisasi.

### **2.1.3. Produktivitas Kerja**

#### **a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas, seperti yang didefinisikan oleh Tsauri (2013; 147-148), adalah rasio antara hasil kegiatan (output) dan semua sumber daya yang diinvestasikan (input) untuk mencapai hasil tersebut. Input dapat mencakup biaya produksi (*production cost*) dan biaya peralatan (*equipment cost*), sementara output dapat terdiri dari penjualan (*sales*), pendapatan (*earnings*), pangsa pasar (*market share*), dan kerusakan (*defects*). Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah elemen paling strategis dalam organisasi, sebuah fakta yang harus diakui dan diterima oleh manajemen. Meningkatkan produktivitas kerja adalah tugas yang hanya dapat dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu, tenaga kerja menjadi faktor

penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua alasan: pertama, biaya signifikan yang diinvestasikan dalam tenaga kerja, yang merupakan bagian terbesar dari pengeluaran untuk produksi barang atau jasa; dan kedua, dampak input terhadap faktor lain, seperti modal.

Menurut Tsauri (2013:148) Produktivitas mencakup pengertian yang berkaitan dengan konsep ekonomi, filosofis, dan sistemik. Sebagai konsep ekonomi, produktivitas melibatkan upaya manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang memenuhi kebutuhan manusia dan bermanfaat bagi masyarakat. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mencerminkan pola pikir dan sikap yang diarahkan untuk terus meningkatkan kualitas hidup, dengan keyakinan bahwa setiap hari harus lebih baik dari hari sebelumnya, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Perspektif ini menumbuhkan dorongan yang berkelanjutan untuk terus berusaha dan berkembang. Sementara sebagai konsep sistem, produktivitas menggarisbawahi pentingnya kerjasama dan keterpaduan unsur-unsur yang relevan sebagai bagian dari suatu sistem untuk mencapai tujuan. Produktivitas dapat digambarkan sebagai hasil kerja karyawan dibandingkan dengan sumber daya yang digunakan untuk itu. Konsep ini sejalan dengan pandangan Sondang P. Siagian. Menurutnya, produktivitas mengacu pada kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia dengan sebaik-baiknya bahkan semaksimal mungkin.

Singkatnya, peningkatan produktivitas melibatkan aspek-aspek berikut: (a) kapasitas manajemen tenaga kerja; (b) efisiensi tenaga kerja; dan (c) kondisi lingkungan kerja (Singodimedjo). Peningkatan produktivitas merupakan elemen

penting dalam penyusunan strategi manajemen, yang mempengaruhi berbagai bidang seperti produksi, pemasaran, dan keuangan (Qomariah, 2020:77).

#### **b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Qomariah (2020:78), setiap perusahaan selalu menginginkan tenaga kerjanya mencapai produktivitas yang maksimal. Anoraga menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja tidak hanya berdampak oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan tenaga kerja sendiri, tetapi juga oleh faktor-faktor lain seperti:

- 1) Umumnya, semakin berpendidikan seseorang, semakin produktif mereka di tempat kerja.
- 2) Motivasi dan pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja setiap karyawan.
- 3) Disiplin kerja adalah sikap psikologis seseorang atau sekelompok orang untuk selalu mengikuti peraturan.
- 4) Ketaatan merupakan hal yang penting agar sekelompok orang selalu berusaha untuk mengikuti dan memahami peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.
- 5) Keterampilan merupakan faktor penting dalam produktivitas kerja.
- 6) Sikap dan etika kerja juga penting.
- 7) Lingkungan kerja dan iklim tempat kerja meliputi hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja dan penerangan. Dengan manajemen yang baik, karyawan akan terorganisir dengan baik dan produktivitas kerja akan maksimal.

Siagian (2015) membahas dua kelompok faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (1) Faktor internal individu: meliputi usia, temperamen, kondisi fisik, dan motivasi. (2) Faktor-faktor eksternal individu: meliputi suara, penerangan, waktu, istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

#### **c. Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan perusahaan. Tingkat produktivitas yang tinggi di tempat kerja diharapkan dapat memastikan bahwa pekerjaan dilakukan secara efektif. Sehingga pada akhirnya

menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Qomariah, 2020: 81).

Menurut Qomariah (2020:81) Untuk melihat produktivitas kerja, harus ada suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kompetensi: kompetensi karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang mereka miliki dan profesionalisme mereka dalam bekerja.
- 2) Peningkatan hasil yang dicapai: hasil tidak hanya dirasakan oleh mereka yang melakukan pekerjaan, tetapi juga oleh mereka yang menikmati hasil pekerjaannya.
- 3) Semangat kerja: merupakan upaya untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin.
- 4) Pemberdayaan diri: pemberdayaan diri dapat dicapai dengan berfokus pada tantangan dan harapan yang dihadapi.
- 5) Kualitas: kualitas adalah hasil kerja, yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.
- 6) Efisiensi: merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

#### **2.1.4. Disiplin Kerja**

##### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja diyakini bahwa ketika setiap individu mengikuti peran yang diberikan kepadanya, maka akan terbentuk masyarakat yang teratur dan bebas dari masalah. Demikian pula dalam sebuah perusahaan, karyawan diharapkan untuk mengikuti peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan kata lain, disiplin kerja karyawan sangatlah penting. Hal ini dikarenakan tanpa adanya disiplin kerja maka akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan (Qomariah (2020:64).

Menurut Singodimedjo dalam Qomariah (2020:65) mendefinisikan disiplin sebagai suatu sikap kesediaan dan komitmen seseorang untuk mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku di lingkungannya. Disiplin karyawan yang baik mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang buruk dapat

menghambat kemajuan. Lebih lanjut, disiplin sering digambarkan sebagai tindakan korektif yang diawasi untuk mengatasi sifat dan sikap yang tidak sesuai pada karyawan (Siagian, 2015). Menurut Hasibuan (2018), "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku." Wujud disiplin yang positif terlihat dari suasana kerja yang ditandai dengan:

- 1) Kepedulian karyawan yang tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Antusiasme, motivasi, dan inisiatif yang tinggi di kalangan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- 3) Tumbuhnya rasa tanggung jawab yang tinggi di kalangan karyawan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Tumbuhnya mentalitas kepemilikan dan hubungan yang kuat di kalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi serta produktivitas kerja karyawan.

Ketidakdisiplinan dan kedisiplinan dalam sebuah organisasi dapat menjadi contoh bagi semua orang. Jika lingkungan kerja secara keseluruhan disiplin, tetapi tidak dengan lingkungan organisasi, maka karyawan cenderung mempertahankan disiplin. Sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang disiplin, karyawan juga dapat menjadi tidak disiplin. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang tidak disiplin sulit untuk menegakkan disiplin pada karyawan, karena lingkungan kerja berfungsi sebagai model untuk perilaku mereka.

Disiplin karyawan mengacu pada perilaku yang sesuai dengan aturan, prosedur kerja, atau norma-norma organisasi yang berlaku. Hal ini mencakup sikap, sifat, dan tindakan yang sesuai dengan aturan yang tertulis dan tidak tertulis dalam organisasi (Sutrisno, 2017:85-89).



## **b. Pentingnya Disiplin Kerja**

Disiplin dalam bekerja sangat bermanfaat bagi organisasi dan karyawan. Bagi sebuah organisasi, memiliki disiplin kerja akan memastikan bahwa ketertiban terjaga dan tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan baik, sehingga mencapai hasil yang optimal. Selain itu, disiplin kerja juga menjadi contoh bagi karyawan lainnya. Jika lingkungan kerja secara umum disiplin, maka kecenderungan untuk menjadi disiplin juga akan terjaga di antara karyawan. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak disiplin dapat mendorong perilaku yang tidak disiplin pada karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang tidak disiplin akan sulit untuk menanamkan kedisiplinan di antara para karyawan karena menjadi contoh bagi mereka. (Qomariah, 2020:65-66).

## **c. Prinsip – prinsip Disiplin Kerja**

Menurut Tsauri (2013:131) prinsip – prinsip disiplin kerja sebagai berikut :

### **1) Pemimpin mempunyai perilaku positif**

kepemimpinan dengan memberi contoh sangat penting untuk menanamkan disiplin di antara para bawahan. Seorang pemimpin harus memberikan contoh perilaku dan sikap yang diharapkan dari stafnya, yang berfungsi sebagai panutan untuk diikuti. Mempertahankan perilaku positif yang konsisten dengan harapan staf sangat penting untuk membina lingkungan kerja yang disiplin dan produktif.

### **2) Penelitian yang cermat**

konsekuensi dari tindakan disipliner sangat besar, dan para pemimpin harus melakukan pendekatan dengan hati-hati dan teliti. Sangatlah penting untuk mengumpulkan data faktual mengenai situasi tersebut, termasuk informasi dari

anggota staf lain yang terlibat. Berbicara secara pribadi dengan karyawan tentang pelanggaran yang telah mereka lakukan, menganalisis situasi, dan jika perlu, mencari masukan dari pemimpin lain dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang situasi sebelum mengambil tindakan. Pendekatan ini memastikan keadilan dan transparansi dalam proses pendisiplinan.

### 3) Kesegaran

Para pemimpin harus tanggap terhadap tindakan bawahan mereka dan mengatasi masalah dengan cepat dan bijaksana. Jika masalah dibiarkan berlarut-larut, penerapan disiplin dapat dianggap lemah dan tidak jelas, sehingga berpotensi mempengaruhi hubungan kerja dalam organisasi.

### 4) Lindungi Kerahasiaan (*privacy*)

Tindakan disipliner dapat berdampak pada ego staf, sehingga lebih baik untuk mendiskusikan masalah secara pribadi di ruangan terpisah dengan suasana yang santai dan tenang. Menjaga kerahasiaan sangat penting, karena hal ini dapat mempengaruhi masa depan mereka.

### 5) Fokus pada Masalah

Pemimpin harus fokus pada penekanan pada kesalahan yang dibuat oleh bawahan, daripada mengkritik kepribadian mereka, dan dengan jelas mengkomunikasikan bahwa kesalahan tersebut tidak dapat diterima.

### 6) Peraturan Dijalankan

Peraturan harus ditegakkan secara konsisten, tanpa pilih kasih. Setiap karyawan yang melakukan kesalahan harus dibina untuk memastikan bahwa mereka tidak merasa dihukum dan dapat menerima sanksi yang diberikan.

#### 7) Fleksibel

Tindakan disipliner ditentukan setelah menganalisis dan mempertimbangkan semua informasi yang relevan tentang karyawan secara menyeluruh. Pertimbangannya meliputi tingkat pelanggaran, prestasi kerja di masa lalu, tingkat kemampuan, dan dampaknya terhadap organisasi.

#### 8) Mengandung Nasihat

Dijelaskan dengan bijaksana bahwa pelanggaran tersebut tidak dapat diterima. Rujuklah ke file karyawan, yang berisi catatan khusus, untuk membantu mereka memahami kesalahan mereka dengan jelas.

#### 9) Tindakan Konstruktif

Pimpinan harus memastikan bahwa bawahan memahami bahwa perilaku mereka bertentangan dengan tujuan organisasi dan menegaskan kembali pentingnya aturan bagi staf dan organisasi. Upaya-upaya harus dilakukan untuk membantu staf mengenali pentingnya mematuhi aturan-aturan ini.

#### 10) Evaluasi

Pemimpin harus rajin memantau dan menilai apakah perilaku bawahan telah berubah. Jika tidak ada perbaikan, pemimpin harus memeriksa kembali akar penyebabnya dan menilai kembali tindakan disipliner yang tepat.

### **d. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

"Asumsinya adalah bahwa para pemimpin memiliki pengaruh langsung terhadap sikap kebiasaan yang diadopsi oleh karyawan. Kepemimpinan, baik melalui iklim organisasi maupun keteladanan pribadi, membentuk kebiasaan-kebiasaan ini. Oleh karena itu, untuk menumbuhkan disiplin yang baik, para

pemimpin harus memberikan contoh kepemimpinan yang kuat. Memang, banyak faktor yang dapat mempengaruhi pembentukan disiplin kerja di sebuah perusahaan. Menurut Gouzali Saydan dalam Tsauri (2013:137), faktor-faktor tersebut antara lain :

- 1) Tingkat kompensasi.
- 2) Pengawasan pimpinan.
- 3) Adanya keteladanan pimpinan.
- 4) Adanya aturan dan pedoman yang jelas.
- 5) Kesiapan pimpinan untuk mengambil tindakan.
- 6) Perhatian kepada karyawan.
- 7) Penanaman kebiasaan yang memperkuat disiplin.

#### **e. Indikator Disiplin Kerja**

Sesuai dengan definisi disiplin kerja, yang merupakan sikap terhadap peraturan perusahaan dalam konteks melakukan pekerjaan seseorang, karyawan menunjukkan disiplin kerja yang kuat ketika mereka secara sukarela mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh atasan dan organisasi. Sebaliknya, dianggap sebagai bentuk yang buruk bagi anggota staf untuk menentang kebijakan bisnis dan mematuhi perintah dari atasan di bawah tekanan. Banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam sebuah perusahaan.

Menurut Malayu dalam Farida & Hartono (2016:44) Indikator-indikator rendahnya disiplin karyawan meliputi:

- 1) Ketidakhadiran tenaga kerja: Ketidakhadiran mengacu pada ketidakhadiran karyawan di tempat kerja karena berbagai alasan.
- 2) Penundaan kerja yang sudah menjadi kebiasaan: Penundaan kerja yang terus menerus dapat menandakan penurunan disiplin karyawan, yang sering kali disebabkan oleh kurangnya tanggung jawab atau ketekunan.
- 3) Perputaran Tenaga Kerja (LTO): Perputaran tenaga kerja menunjukkan arus keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi dalam periode tertentu.
- 4) Kesalahan yang sering terjadi: Kesalahan yang berulang dalam tugas-tugas pekerjaan dapat diakibatkan oleh faktor-faktor di luar kendali manusia, seperti kesalahan sistem atau kerusakan peralatan.

- 5) Pemogokan: Pemogokan menunjukkan kurangnya disiplin di antara tenaga kerja dan sering kali mencerminkan ketidakpuasan atau keresahan di dalam organisasi.

### **2.1.5. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Menurut Qomariah (2020:89) Motivasi mengacu pada faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Dengan demikian, motivasi sering kali juga didefinisikan sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak. Jika seseorang menginginkan sesuatu, dia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mendapatkan apa yang dia inginkan. Kebutuhan seseorang berbeda dengan kebutuhan orang lain. Perbedaan kebutuhan ini disebabkan oleh proses mentalnya. Karena perbedaan sikap ini, maka motivasi untuk melakukan suatu kegiatan untuk memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya juga akan berbeda.

Motivasi membahas tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja bawahan agar mereka dapat bekerja keras dengan memaksimalkan kemampuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan perusahaan (Farida, 2014). Dorongan atau energi ini merupakan dorongan mental dan fisik untuk bertindak, motivasi adalah kekuatan pendorong yang menggerakkan manusia untuk bertindak, dan tindakan tersebut mempunyai tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan dalam Qomariah (2020:90) mengemukakan bahwa Motif dapat dijelaskan sebagai suatu perangsang keinginan dan dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja, dengan setiap motivasi memiliki tujuan tertentu yang ingin tercapai. Menurut Siagian, motif adalah keadaan perilaku yang

memicu, mengaktifkan, atau menggerakkan individu, yang kemudian mengarahkan perilaku, sikap, dan tindakan individu tersebut, baik terkait dengan pencapaian Motivasi muncul dari interaksi antara individu dan situasi yang mereka hadapi, yang memengaruhi tujuan organisasi dan tujuan pribadi setiap anggota organisasi. Karena itu, terdapat perbedaan dalam tingkat motivasi yang ditunjukkan oleh individu dalam menghadapi situasi yang sama, bahkan di antara individu yang menghadapi situasi yang serupa. Selain itu, seseorang juga dapat menunjukkan dorongan yang berbeda Motivasi muncul dari interaksi antara individu dan situasi yang mereka hadapi, yang memengaruhi tujuan organisasi dan tujuan pribadi setiap anggota organisasi. Interaksi ini dapat bervariasi ketika berhadapan dengan situasi yang berbeda dan pada waktu yang berbeda.

Menurut Hamalik dalam Qomariah (2020:90) , mengatakan ada dua prinsip yang digunakan untuk melihat motivasi :

- 1) Motivasi dipandang sebagai proses
- 2) Bagaimana menentukan karakter dari proses ini

Motivasi kerja penting bagi produktivitas dari sebuah perusahaan. Jika karyawan tidak termotivasi untuk kerja sama demi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang diinginkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, jika karyawan memiliki motivasi yang besar, maka kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan akan terjamin.

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan melalui proses produksi barang ataupun jasa Apriyanti (2018). Perusahaan harus mempekerjakan karyawan dengan kinerja yang optimal agar

tujuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan dapat terlaksana. Namun, pemberdayaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar mampu mencapai tujuan perusahaan tentu tidaklah mudah. Sehingga penting bagi perusahaan untuk memahami hal-hal yang mempengaruhi seorang karyawan memiliki kinerja yang baik (Pamungkas, 2020:119).

#### **b. Jenis – Jenis Motivasi**

Menurut Farida & Hartono (2016:28) Jenis – jenis motivasi sebagai berikut:

##### 1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Dengan kata lain, manajer memotivasi (menginspirasi) bawahan dengan memberikan penghargaan kepada mereka yang berkinerja di atas standar. Atau, ini berarti proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan apa yang mereka inginkan dengan menawarkan kemungkinan mendapatkan imbalan.hadiah.

##### 2) Motivasi negatif (Insentif Negatif)

Ini berarti bahwa para manajer motivasi bawahan mereka dengan menghukum atau memberi penghargaan untuk melakukan apa yang mereka inginkan.

Di bawah jenis motivasi pertama, yang dikenal sebagai motivasi positif, kami memberikan kesempatan untuk menerima hadiah. Imbalan ini dapat berupa uang tambahan, penghargaan, promosi, kondisi kerja yang nyaman, atau apa pun. Pada jenis yang kedua yaitu: apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan kmaka kita akan memberitahukan bahwa ia mungkin akan kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.

### c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Banyak hal yang dapat memengaruhi motivasi seseorang sebagai sebuah proses psikologis. Menurut Qomariah (2020:92) Faktor-faktor ini dapat dibagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal yang dikaitkan dengan karyawan.

#### a) Faktor Internal

- 1) Keinginan untuk bertahan hidup
- 2) Kebutuhan untuk menyesuaikan diri
- 3) Kebutuhan akan rasa hormat
- 4) Kebutuhan akan persetujuan
- 5) Kebutuhan akan dominasi

#### b) Faktor Eksternal

- 1) Tempat kerja yang lebih terbatas
- 2) Gaji yang wajar
- 3) Pengawasan yang efektif
- 4) Pekerjaan yang stabil
- 5) Akuntabilitas
- 6) Regulasi yang kuat

### d. Indikator Motivasi

Menurut menurut Mangkunegara Motivasi adalah kebutuhan impulsif dalam diri karyawan yang harus dipuaskan agar karyawan dapat beradaptasi dengan lingkungan dan mewujudkan tujuan yang telah dituju. Artinya , motivasi adalah energi yang menumbuhkan dorongan dari dalam diri untuk mencapai tujuan tertentu. Indikator dari motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab: Menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan mereka.
- 2) Semangat: Berusaha keras untuk melakukan tugas dengan kemampuan terbaik mereka.
- 3) Kompensasi yang Adil: Menginginkan upah yang adil yang sepadan dengan pekerjaan mereka.
- 4) Pengakuan atas Kinerja: Menginginkan upah yang lebih tinggi berdasarkan kinerja.



- 5) Keterbukaan terhadap Pengalaman Baru: Bersemangat untuk belajar dan menguasai aspek-aspek baru dalam pekerjaan mereka.

### **2.1.6. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Dalam dunia kerja di sebuah perusahaan, banyak aspek pendukung yang berkontribusi terhadap kelancaran operasionalnya, seperti karyawan, peralatan kerja, dan banyak lagi. Elemen-elemen tersebut perlu diperhatikan dengan seksama untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif. Salah satu aspek penting yang akan kita bahas di sini adalah lingkungan kerja, karena hal tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keadaan pegawai di dalam sebuah perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja, diharapkan semangat dan motivasi kerja karyawan akan meningkat. Ketika karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, maka produktivitasnya pun akan meningkat. Alhasil, jika hal ini dapat tercapai, maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan lebih efektif dan efisien (W Enny, 2019:56).

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana kelompok karyawan berinteraksi, memanfaatkan berbagai fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misinya. Menurut Mangkunegara, "Lingkungan kerja mencakup semua aspek fisik kerja, psikologi kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas." Lebih lanjut Heizer dan Render menjelaskan bahwa lingkungan fisik tempat karyawan bekerja dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja, keselamatan, dan kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, setiap perusahaan harus berusaha untuk mewujudkan lingkungan kerja yang berdampak positif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. Lingkungan kerja mencakup semua hal yang berada disekitaran para pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan lingkungan kerja, perusahaan dapat menumbuhkan kinerja karyawan, yang mengarah pada produktivitas yang lebih efektif.

Lingkungan kerja di sebuah perusahaan merupakan hal yang utama untuk dipertimbangkan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja sendiri tidak melakukan aktivitas kerja, namun lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap karyawan yang melakukannya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan membuat karyawan dapat bekerja dengan lebih baik. Ketika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja mereka, mereka cenderung merasa nyaman dan terlibat dalam aktivitas di tempat kerja mereka, yang dapat mengarah pada peningkatan kinerja dan produktivitas (Khaeruman, 2021:54).

#### **b. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut W Enny (2019:58-59) Jenis – jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu :

##### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Istilah “lingkungan kerja fisik” menggambarkan aspek fisik eksternal dari suatu organisasi yang dapat berdampak pada pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ada dua jenis lingkungan kerja fisik, yaitu sebagai berikut:

- a) Kondisi tempat kerja yang secara langsung memengaruhi karyawan (misalnya, kursi, meja, dan sebagainya)
- b) Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mesin, aroma yang tidak menyenangkan, warna, dan sebagainya, juga disebut sebagai lingkungan perantara atau lingkungan umum.

Untuk dapat meminimalkan dampak lingkungan fisik terhadap karyawan, pertama-tama perlu untuk mempelajari fisik, perilaku, dan bangunan manusia dan kemudian memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. Dengan memahami karakteristik fisik dan pola perilaku manusia, lingkungan kerja yang efektif dapat dirancang untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.

## 2) Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja di dalam perusahaan, termasuk interaksi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Lingkungan non-fisik ini sangat penting dan harus diperhatikan. Menurut Nitisemito, sebuah perusahaan harus menumbuhkan lingkungan yang mendukung gotong royong antara atasan, bawahan, dan rekan kerja yang setingkat. Kondisi ideal yang harus diciptakan antara lain: Suasana Kekeluargaan: Menumbuhkan rasa saling memiliki dan persatuan di antara para karyawan, membuat mereka merasa dihargai dan menjadi bagian dari kelompok yang kohesif. Komunikasi yang baik: Memastikan saluran komunikasi yang jelas, terbuka, dan efektif untuk memfasilitasi pemahaman dan kolaborasi. Pengendalian

diri: Mempromosikan kecerdasan emosional dan pengendalian diri untuk menjaga lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Membina hubungan yang baik di antara rekan kerja, bawahan, dan atasan sangat penting karena saling mendukung dan berkolaborasi sangat diperlukan untuk mencapai kesuksesan. Hubungan kerja yang terbangun secara signifikan berdampak pada kesejahteraan psikologis karyawan, sehingga mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang positif untuk meningkatkan moral dan kinerja karyawan.

Untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu :

- a) Meluangkan waktu untuk mengetahui aspirasi emosional karyawan Anda dan bagaimana mereka berinteraksi dengan tim di tempat kerja untuk menciptakan suasana yang mendorong kreativitas.
- b) Mengelola hubungan di tempat kerja dan pengendalian emosi adalah aspek yang sangat penting untuk diperhatikan, karena hal ini mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini karena manusia tidak bekerja seperti mesin.

### **c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut W Enny (2019:58) Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah :

- 1) Faktor personal/individual: Faktor ini mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Karakteristik internal dan motivasi dari masing-masing karyawan termasuk dalam faktor ini.

- 2) Faktor Kepemimpinan: Faktor ini mencakup dorongan, antusiasme, arahan, dan dukungan dari atasan kepada karyawan. Gaya kepemimpinan dan metode komunikasi atasan mempengaruhi motivasi karyawan.
- 3) Tingkat dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja, rasa saling percaya di antara rekan kerja, serta kekompakan dan keakraban di antara anggota tim merupakan contoh faktor tim. Interaksi dan kerja sama tim berdampak pada motivasi pekerja.
- 4) Faktor sistem: meliputi sistem kerja, sarana dan prasarana kerja yang disediakan oleh organisasi, proses organisasi, dan budaya kinerja dalam organisasi. Lingkungan dan struktur organisasi mempengaruhi motivasi karyawan.
- 5) Faktor kontekstual: meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Kondisi ekonomi dan perubahan di dalam organisasi mempengaruhi motivasi karyawan.

#### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayati dalam Khaeruman (2021:62) Indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) Aman, dalam arti bahwa tempat kerja yang aman akan memberikan kondisi kerja yang nyaman dan bebas dari gangguan dari luar.
- 2) Tempat yang layak, yaitu jika ruang kerja terlalu kecil, panas yang menyengat akan menyebabkan pekerja kehilangan fokus, sehingga kerja mereka tidak berguna.
- 3) Orang-orang di tempat kerja, khususnya perhatian, sikap, persahabatan, dan kepedulian mereka terhadap satu sama lain, sangat penting karena mereka adalah motivator utama bagi para pekerja.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Hasil dari penelitian sebelumnya menjadi dasar pengambilan keputusan penelitian saat ini. Penelitian yang pernah dilakukan terhadap faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja dan juga penelitian yang meliputi disiplin kerja, motivasi dan Lingkungan kerja dengan hasil penelitian apakah mendukung ataupun tidak berikut diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian yang dilakukan Ariati (2016) menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Joyo Wijoyo Kediri lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan CV. Joyo Wijoyo Kediri. motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Joyo Wijoyo Kediri.

- b. Penelitian yang dilakukan Panjaitan (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Demikian pula, lingkungan kerja yang kuat dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hubungan ini penting karena ketika karyawan bekerja di lingkungan yang nyaman, mendukung, dan menstimulasi, mereka akan lebih terlibat dan efisien dalam bekerja, sehingga menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi.
- c. Penelitian yang dilakukan Prawoto & Hasyim (2022) menunjukkan motivasi kerja berdampak pada produktivitas karyawan PT Manufakturing Cikarang dalam bekerja, disiplin kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas dalam bekerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Manufakturing Cikarang. Artinya, jika Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat dijalankan dengan baik, maka Produktivitas kerja dalam melakukan aktivitas kerja akan meningkat.
- d. Penelitian yang dilakukan Andini *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang terdiri dari : Mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam bekerja, dan tingkat absensi maka disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu dengan kategori baik. Secara serempak, variabel disiplin kerja berpengaruh

terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu.

- e. Penelitian yang dilakukan Efendi *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa Motivasi terbukti sangat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja para karyawan, pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Hok Tong Plaju Palembang. variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
- f. Penelitian yang dilakukan Muttaqien *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa Hasil pengujian yang kedua hipotesis menggunakan linear berganda metode regresi menyatakan bahwa secara parsial ada yang signifikan pengaruh lingkungan kerja variabel pada karyawan produktivitas di PDAM Lumajang.
- g. Penelitian yang dilakukan Saleh & Utomo (2018) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel disiplin kerja memiliki hasil yang positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
- h. Penelitian yang dilakukan Susilowati *et al.*, (2018) Menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil pengujian terhadap hipotesis 3 antara variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) .Data dari variabel disiplin kerja (X3) valid semua setelah dilakukan

perekapan .Sehingga apabila variabel disiplin kerja (X3) meningkatkan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dikantor satuan polisi pamong praja dilumajang terhadap penelitian yang dilakukan pada tahun 2018.

- i. Penelitian yang dilakukan Imam Arifin *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja hanya efektif secara parsial dalam mempengaruhi produktivitas. Produktivitas kerja PT Mustika Bahana Jaya Lumajang telah terbukti secara signifikan ditingkatkan oleh disiplin dan motivasi karyawan secara bersamaan. Hasil ini menunjukkan bahwa memiliki karyawan yang termotivasi dan disiplin dengan baik merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.
- j. Penelitian yang dilakukan Yulianto *et al.*, (2018) menunjukan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, sedangkan teknologi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Namun, secara bersama-sama, perilaku kerja, teknologi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas CV Terus Maju Bersama di Lumajang.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| <b>Nama Peneliti dan Tahun</b> | <b>Judul Penelitian</b>   | <b>Metode peneltian</b>                            | <b>Hasil Penelitian</b>   |
|--------------------------------|---|--|---|
| Dewi Ariati (2016)             | Pengaruh Motivasi, Displin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada CV. Joyo wijoyo Kediri | Metode Observasional dengan pendekatan kuantitatif | Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Joyo Wijoyo Kediri Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitaskerja karyawan CV. Joyo Wijoyo Kediri |



| <b>Nama Peneliti dan Tahun</b>                               | <b>Judul Penelitian</b>  | <b>Metode penelitian</b>                             | <b>Hasil Penelitian</b>  |
|--|--|--|--|
| Maludin Panjaitan (2017)                                     | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lotus Pradipta Mulia   | Metode Cronbach Alpha ( $\alpha$ ).                  | lingkungan kerja (X) memengaruhi produktivitas kerja karyawan (Y). PT. Lotus Pradipta Mulia  |
| Agung Prawoto dan Wachid Hasyim (2022)                       | Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang                           | Metode Kuantitatif, analisis regresi linier berganda | secara simultan variable bebas motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat yaitu produktivitas kerja karyawan   |
| Yulia Andini, Yusniar Lubis dan Rahma Sari Siregar (2019)    | Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit usaha Pabatu                              | Metode Kuantitatif, analisis regresi linier          | Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit usaha Pabatu  |
| Noven Efendi, Edduar Hendri dan Muhammad Kurniawan (2020)    | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Hok Tong Plaju Palembang                                  | Metode kuantitatif, analisis regresi linier berganda | Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Hok Tong Plaju Palembang.   |
| Fauzan Muttaqien, Imam Abrori, dan Retno Cahyaningati (2022) | Analisis kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan air minum daerah kabupaten Lumajang                          | Metode Kuantitatif, analisis regresi linier berganda | Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di PDAM Lumajang   |
| Abdul Rachman (2018)   | Pengaruh disiplin kerja, motivasi, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang | Metode Kuantitatif, analisis regresi linier berganda | Disiplin kerja memberikan hasil yang positif tetapi tidak berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja, di sisi lain, secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja. Namun, lingkungan kerja memiliki efek negatif dan tidak berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja.. |

| <b>Nama Peneliti dan Tahun</b>                                | <b>Judul Penelitian</b>  | <b>Metode penelitian</b>                             | <b>Hasil Penelitian</b>   |
|---|--|--|---|
| Waqi'atis Susilowati, Ainun jariah dan Rendra wirawan (2018)  | Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Serta Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja DiLumajang. | Metode kuantitatif, analisis linier berganda         | Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.   |
| Mohammad Imam Arifin, Rendra Wirawan., Musringah (2018)       | Analisis Motivasi dan Disiplin Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja pada PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang                         | Metode analisis linier berganda                      | motivasi dan disiplin karyawan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja   |
| Agus Yulianto, Hesti Budiwati, Kurniawan Yunus Ariyono (2018) | Pengaruh Perilaku Pekerja dan Teknologi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Terus Maju Bersamadi Lumajang        | Metode Kuantitatif, analisis regresi linier berganda | Disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas, sedangkan teknologi dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. |

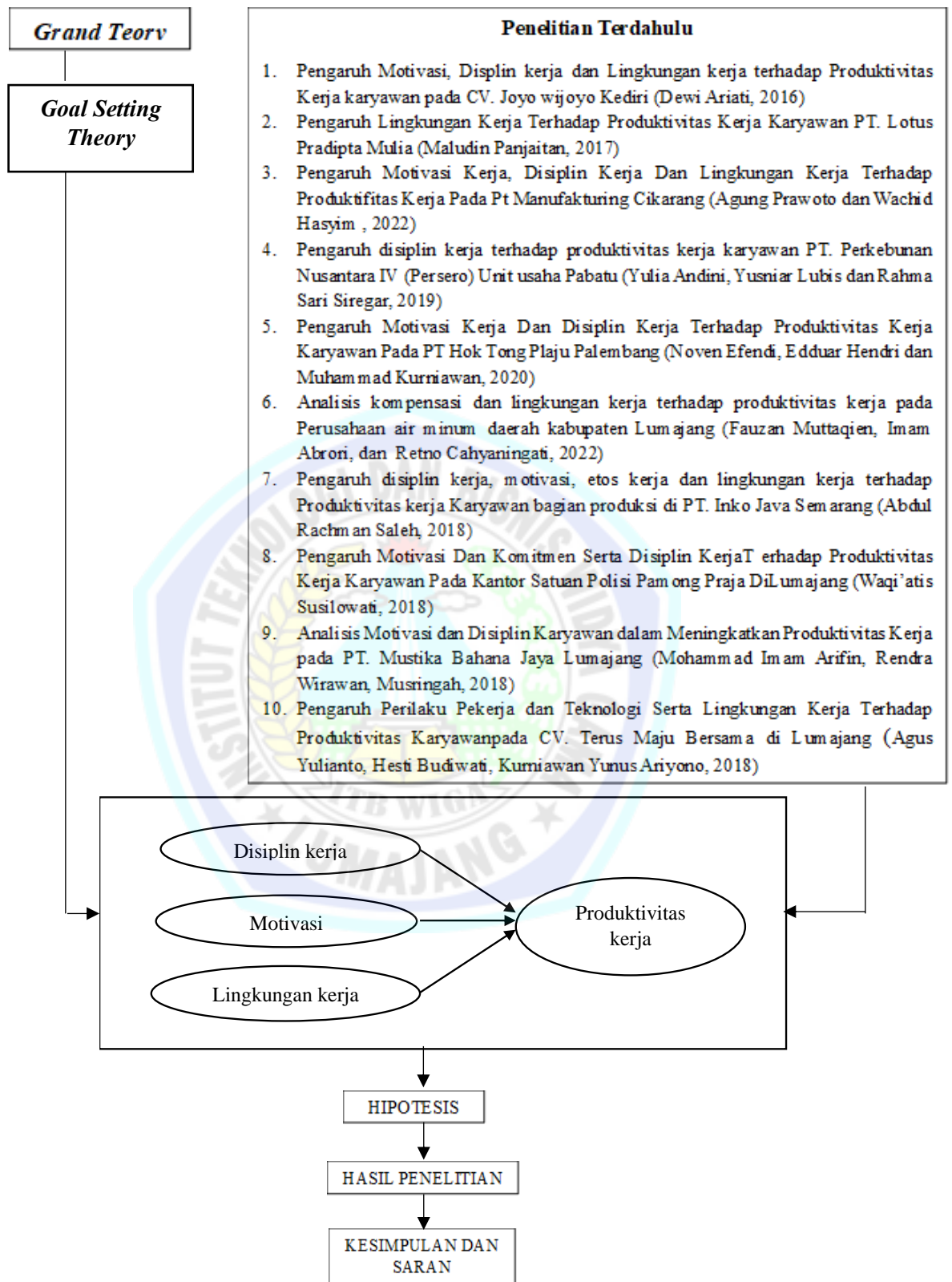
Sumber: Penelitian Terdahulu 2016-2022

## **2.3. Kerangka Penelitian**

### **2.3.1. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah komunikasi interpersonal yang menjadi kerangka utama, yang digunakan oleh pembina dan penerima manfaat yang dikolaborasikan ke dalam kegiatan pembinaan.

Kerangka kerja berfungsi sebagai model mental yang menggambarkan variabel yang diteliti, yang menggambarkan jenis rumusan masalah yang perlu diteliti, teori-teori yang mendasari perumusan hipotesis, sifat dan jumlah hipotesis, teknik analisis statistik yang akan dipakai (Sugiyono (2010:63). Berdasarkan landasan teori yang telah dideskripsikan di atas, maka untuk lebih mudah memahami akan digunakan kerangka pemikiran yang dijelaskan pada gambar 2.1

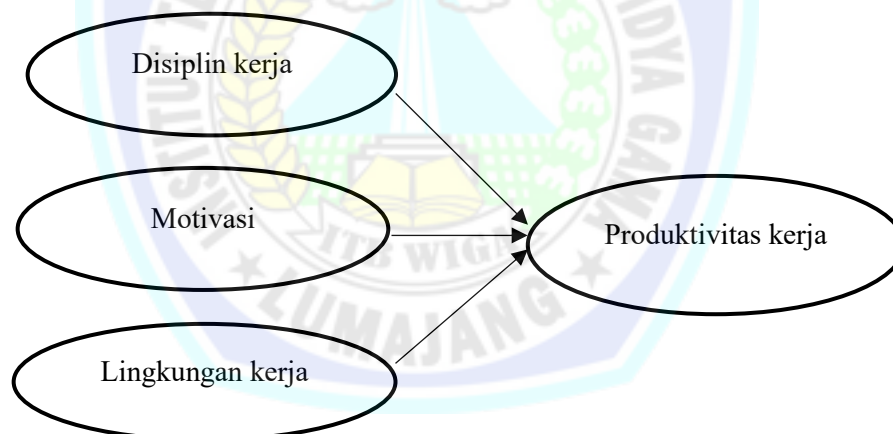


Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Penelitian terdahulu yang relevan

### 2.3.2. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiarto (2017) kerangka konseptual berfungsi sebagai perspektif yang menggambarkan hubungan timbal balik antara variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual menguraikan sifat dan jumlah rumusan masalah yang akan dijawab melalui penelitian, dasar-dasar teori yang memandu perumusan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis yang diajukan, dan teknik analisis statistik yang digunakan. Dalam penelitian ini, ada tiga variabel independen yang diteliti, yaitu disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja, sedangkan produktivitas kerja sebagai variabel dependen.. Maka dapat disimpulkan kerangka konseptual seperti pada gambar berikut:



Gambar 2. 2 Kerangka konseptual

Sumber : diolah oleh peneliti

Dalam penelitian ini, paradigma bentuk elips digunakan. Menurut Ferdinand (2014:182) dijelaskan bahwa apabila variabel yang sedang diteliti memiliki beberapa indikator atau lebih, maka akan menggunakan paradigma elips. Namun, jika variabel tersebut hanya memiliki satu indikator, maka akan

menggunakan paradigma berbentuk kotak. Variabel yang ditunjukkan dengan menggunakan diagram *elips* adalah variabel konstruk. Konstruk ini dibentuk dari beberapa variabel teramati dan mewakili konsep atau dimensi yang mendasari yang tidak dapat diamati secara langsung, tetapi disimpulkan dari indikator yang diamati.

Penelitian ini, ada paradigma dengan tiga variabel independen serta satu variabel dependen. Variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen, sebagai berikut

- a. Displin kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y)
- b. Motivasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y)
- c. Lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y)

#### **2.4. Hipotesis**

Jawaban sementara yang terkait dengan rumusan masalah penelitian disebut hipotesis. Biasanya, rumusan masalah dalam penelitian dirancang dengan menggunakan kalimat tanya. Dikatakan sementara, dikarenakan jawaban yang dikasih belum didasarkan pada teori empiris yang didapatkan melalui pengumpulan data pada suatu penelitian (Darmawan, 2013). Dari penjelasan tersebut maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut.

##### **2.4.1. Hipotesis Pertama**

Disiplin, seperti yang didefinisikan oleh Singodimedjo (2002), mencakup kesiapan dan komitmen seseorang untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lingkungannya. Disiplin karyawan yang efektif berfungsi sebagai

katalisator untuk mencapai tujuan perusahaan, sedangkan kurangnya disiplin kerja dapat menghambat kemajuan dan menghalangi pencapaian tujuan organisasi. Terdapat korelasi yang kuat antara disiplin kerja dan produktivitas, di mana disiplin yang tinggi di antara para karyawan berkorelasi dengan peningkatan tingkat produktivitas dan peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Berdasarkan pernyataan tersebut dalam penelitian ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Ariati (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Andini *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Prawoto & Hasyim (2022) menunjukkan Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Efendi *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan Susilowati *et al.*, (2018) menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan maka peneliti menyimpulkan hipotesis pertama sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Di Duga disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pada UD.

Rajawali Lumajang.

### 2.4.2. Hipotesis Kedua

Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan demi tercapainya tujuan. Sedangkan motivasi pada lingkungan kerja merupakan dorongan dalam diri individu/kelompok untuk menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atas tujuan yang ingin dicapai Pamungkas (2020:118). Motivasi dan produktivitas kerja sangat berhubungan, karena semakin tinggi motivasi yang diberikan karyawan terhadap Perusahaan, maka akan semakin tinggi juga produktivitas kerja yang diberikan seorang karyawan demi untuk pencapaian peningkatan produktivitas perusahaannya,

Bersasarkan pernyataan tersebut dalam penelitian ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan Efendi *et al.*, (2020) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Saleh & Utomo, 2018) menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Prawoto & Hasyim (2022) menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Ariati (2016) membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja. Dari penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan maka peneliti menyimpulkan hipotesis pertama sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Di Duga Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pada UD.  
Rajawali Lumajang.

### 2.4.3. Hipotesis Ketiga

Menurut Sedarmayanti (2013:23), lingkungan kerja merupakan suatu pengaturan dimana berbagai kelompok beroperasi, dilengkapi dengan fasilitas yang mendukung yang bertujuan untuk menyelaraskan tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan pengaruh yang besar terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan seperti itu berfungsi sebagai katalisator untuk menumbuhkan antusiasme di antara para karyawan, sehingga meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka secara keseluruhan.

Berdasarkan pernyataan tersebut dalam penelitian ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan Panjaitan (2017) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Prawoto & Hasyim, 2022) menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Muttaqien *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan maka peneliti menyimpulkan hipotesis pertama sebagai berikut

H<sub>3</sub>: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pada UD. Rajawali Lumajang.