

## BAB II

### TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan atau acuan, dan juga mencari sumber-sumber lain dari berbagai sumber lain dari berbagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul, baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya. dengan tujuan ingin mengetahui serta membandingkan hasil diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan skripsi ini, maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ribut Suprpto (2016). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Disiplin Kerja dan (X <sub>1</sub> ) Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) Produktivitas Kerja (Y)  Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja Ternyata Fhitung Ftabel atau lebih besar maka terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja

	Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi”		terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng, Banyuwangi.
2.	Kosasih, Nurjaya, Heri Sapari Kahpi, Azhar Affandi (2021).  “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Graha Curah Niaga Di Tangerang”	Disiplin Kerja dan (X <sub>1</sub> ) Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) Produktivitas Kerja (Y)  Analisis Statistik	Hasil penelitian ini Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3.	Andriansyah, Mochamat Arif (2019).  “Pengaruh Lingkungan	Lingkungan kerja (X <sub>1</sub> ) Disiplin kerja (X <sub>2</sub> ) Produktivitas karyawan (Y)	Hasil penelitian diantaranya : 1). Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

	Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri”	Regresi Linier Berganda	2). Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial, dan simultan terhadap produktivitas karyawan. 3). Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PG. Ngadiredjo Kediri.
4.	Bayu Setiawan, Nuridin (2021). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT. Pertamina Retail”	Lingkungan kerja ( $X_1$ ) Disiplin kerja ( $X_2$ ) Produktivitas karyawan ( $Y$ )  Regresi Linier	Hasil lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Operator SPBU PT Pertamina Retail Bekasi, baik secara parsial maupun simultan.
5.	Keke Apriliyanti,	Lingkungan kerja ( $X_1$ )	Hasil penelitian dengan Uji T ini menunjukkan

	<p>Abdurrahman Sang, Netti Natarida Marpaung (2022).</p> <p>”Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Mustika Jaya”</p>	<p>Disiplin kerja (<math>X_2</math>) Produktivitas karyawan (Y)</p> <p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>bahwa variabel dependen lingkungan kerja (<math>X_1</math>) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel independent produktivitas kerja (Y) dapat dilihat dari nilai variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.</p>
6.	<p>Musdalifah, Rahma (2021).</p> <p>“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas</p>	<p>Disiplin Kerja dan (<math>X_1</math>) Lingkungan Kerja (<math>X_2</math>) Produktivitas Kerja (Y)</p> <p>Regresi Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru. Variabel yang paling dominan memengaruhi</p>

	Kerja Karyawan PT PLN (Persero) UPDK Bakaru”		produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru adalah lingkungan kerja yang memiliki nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan dengan variabel disiplin kerja
7.	Anjani, Pahlevi (2022). ”Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Negeri 10 Surabaya Selama Pandemi”	Disiplin Kerja dan (X <sub>1</sub> ) Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) Produktivitas Kerja (Y)  Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru yang dapat dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$ . Kemudian, terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja guru yang dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh dengan nilai signifikansi.
8.	Sunarto, Maulana (2021).	Work Discipline (X <sub>1</sub> ) Physical Work Environment (X <sub>2</sub> ) Productivity (Y)	it is concluded that Work Discipline (X <sub>1</sub> ) and Physical Work Environment (X <sub>2</sub> )

	<p>“The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT.Liebra Permana Gunung Putri Bogor”</p>	<p>This research is to use a quantitative research approach.</p>	<p>affectProductivity (Y). Itmeans that there is a significant influence of Work Discipline (X1) and Physical Work Environment (X2) on the Work Productivity (Y) variable, then the hypothesis is accepted.</p>
9.	<p>Putriana, Chalif Ahmad Sahputra (2021).  “The Effect Of Discipline and Work Environment On Employee Productivity Of Palm Oil Factory (PKS) Of PT. Perkebunan Nusantara V Sei. Rokan, Pagaran Tapah</p>	<p>Work Discipline and (X<sub>1</sub>) Work Environment (X<sub>2</sub>) Work Productivity (Y)  The quantitative method with the SPSS</p>	<p>The results showed that there was an effect of work discipline on employee work productivity; there was no influence of the work environment on employee work productivity; simultaneously, discipline and work environment had an effect on employee work productivity. of work productivity can be explained by discipline and work environment while the rest was influenced by other factors. The company should pay</p>

	Subdistrict, Rokan Hulu Regency, Riau”		attention to and improve things related to the work environment that might make employees feel comfortable and calm at work to increase employee work productivity.
10.	Indra Prasetyo, Nabilah Aliyyah, Rusdiyanto, Ramon Syahrial, Diah Rani Nartasari, Yuventius, Hadi Wibowo, Sanjayanto, Sulistiyowati (2021).  “Discipline and Work Environment Affect Employee Productivity: Evidence From Indonesia”	Work Discipline and (X <sub>1</sub> ) Work Environment (X <sub>2</sub> ) Work Productivity (Y)  Variables Using A Statistic Regression Approach	the findings concluded that discipline and work environment have an influence on the work productivity of employees of manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange. This research object of research on publicly owned companies owned by the state.

## **B. Teori dan Kajian Pustaka**

### **1. Disiplin Kerja**

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

Menurut Rahman (2018: 56) disiplin kerja adalah kemauan seseorang untuk mentaati norma dan aturan yang ada di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik dapat mempengaruhi kemajuan tujuan perusahaan.

Sedangkan disiplin yang menurun akan sangat berpengaruh pada *output* yang akan di produksi dan tentunya memperlambat dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun instansi pemerintahan. Disiplin kerja diperlukan tidak hanya untuk produktivitas tetapi juga untuk membangun etos kerja yang baik. Etos kerja yang baik dengan sendirinya akan meningkatkan citra baik bagi pemerintah ataupun perusahaan.

Disiplin kerja menurut Husain (2017) merupakan alat yang dikomunikasikan oleh seorang manajer kepada karyawannya agar bersedia mengubah perilakunya untuk lebih meningkatkan kesadaran dan ketersediaan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari kesadaran bahwa tidak ada manusia yang sempurna, terlepas dari kesalahan yang dilakukan oleh setiap individu karyawan. Disiplin dalam hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap aktivitas yang akan

dilakukan oleh manusia, khususnya dalam perusahaan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut Syardiansah & Utami (2019: 199) disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan menarik perhatian dalam pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang untuk mencapai kinerja yang optimal. Disiplin adalah ketaatan yang nyata dan didukung oleh kesadaran dalam memiliki tugas dan tanggung jawab serta bertindak sesuai dengan aturan berlaku dilingkungan.

Simatupang & Saroyeni (2018: 33) mengemukakan disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin harus dipertahankan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin sumber daya manusia yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Disiplin merupakan kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya, disiplin juga berarti mengikuti aturan dalam organisasi terkait dengan ketidakhadiran, kualitas kerja, ruang lingkup kerja, pengetahuan kerja, dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian para ahli tentang disiplin kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan ataupun instansi pemerintahan untuk mencapai efisiensi yang optimal dan efisiensi keberhasilan perusahaan atau instansi pemerintahan.

### **b. Faktor-faktor Disiplin Kerja**

Menurut Ginting (2018: 132) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya ukuran kompensasi yang diberikan kepada karyawan;
2. Pemimpin perusahaan yang memberikan contoh keteladanan pada karyawan;
3. Adanya aturan yang pasti digunakan sebagai pedoman perusahaan;
4. Seorang pemimpin yang berani mengambil tindakan;
5. Adanya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan;
6. Adanya perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan; dan
7. Adanya kebiasaan yang diciptakan dalam menegakkan disiplin;

### **c. Indikator-indikator Disiplin Kerja**

Menurut Dhermawan dan Pratama (2020: 540) adapun yang menjadi indikator-indikator dari disiplin kerja sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu
2. Menggunakan peralatan kerja dengan baik
3. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
4. Ketataan pada standar kerja

### **d. Pendekatan Terhadap Disiplin Kerja**

Menurut Syarkani (2017: 369) suatu organisasi maupun perusahaan dapat mengambil beberapa pendekatan mengenai disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Retributif merupakan pemberian hukuman kepada setiap karyawan yang melakukan kesalahan ataupun melanggar aturan yang telah dibuat perusahaan.
2. Disiplin Korektif merupakan pendekatan untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan yang telah dibautnya.
3. Perpektif hak-hak individu merupakan pendekatan yang dilakukan perusahaan untuk melindungi hak-hak individu karyawan selama proses *displiner* dilakukan.
4. Perpektif utilitarian yang berfokus kepada karyawan yang melanggar aturan melebihi dari yang telah ditetapkan dan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan.

## **2. Lingkungan Kerja**

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

Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat karyawan melakukan tugas sehari-hari. Suasana kerja yang menyenangkan memberikan rasa aman bagi karyawan dan memungkingkan mereka untuk melakukan yang terbaik. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, ketika seorang karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja, mereka merasa nyaman dalam bekerja kerja dan melakukan tugasnya secara efisien.

Menurut Nugrahaningsih & Julaela (2017: 65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada dalam lingkungan tempat pekerja

melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya oleh perusahaan dan yang dapat mempengaruhinya selama bekerja.

Menurut Hanafi & Yohana (2017: 78) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat berhubungan langsung dari sudut pandang dan tindakan langsung pegawai dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya dalam psikologi organisasi, lingkungan fisik, mental, dan sosial tempat karyawan bekerja dan harus dianalisis untuk meningkatkan kinerja yang lebih efektif. Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan dan mampu menghilangkan penyebab frustrasi dan kecemasan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan hasil kinerja yang baik dan dapat menguntungkan bagi perusahaan.

Menurut Syardiansah & Utami (2019: 197) lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting memberikan tentang karyawan dan tugasnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya kebersihan, musik, peralatan pekerjaan, dan hubungan antara karyawan dan pimpinan.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja menurut para ahli diatas tentang lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitr karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik lingkungan fisik maupun non fisik.

## **b. Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Syardiansah & Utami (2019: 198) terdapat 2 jenis lingkungan kerja yang terbagi dalam berikut ini :

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

Merupakan lingkungan yang dapat mempengaruhi dan efisiensi kerja karyawan baik secara langsung ataupun tidak secara langsung.

Lingkungan kerja secara langsung meliputi:

- 1) Tata letak area kerja
- 2) Cahaya ruangan
- 3) Suhu dan kelembapan
- 4) Kebisingan suara yang mempengaruhi focus kerja
- 5) Suasana kerja
- 6) Keamanan pekerjaan karyawan

### **2. Lingkungan Non Fisik**

Merupakan semua situasi yang berkaitan dengan hubungan kerja, yaitu hubungan dengan atasan dan bawahan atau rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik memiliki dampak yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Kerjasama antar karyawan dan kerja sama dengan manajer yang baik dapat menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

## **c. Faktor-faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Hanafi & Yohana (2017: 78) terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut ini:

## 1. Faktor Intrinsik

Merupakan faktor yang mempengaruhi dari dalam diri karyawan, meliputi:

- 1) Pekerjaan yang menyenangkan memberikan kesenangan kepada karyawan yang sedang melakukan pekerjaan tersebut.
- 2) Kesempatan berprestasi bagi karyawan melalui pekerjaan yang telah dilakukannya dan menunjukkan kemampuan kepada perusahaan agar mendapatkan penghargaan atas usaha dan kerja keras yang telah dilakukan karyawan tersebut.
- 3) Peningkatan keterampilan berpeluang bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menghasilkan target yang diluar prediksi perusahaan.

## 2. Faktor Ekstrinsik

Merupakan faktor yang dapat memberikan pengaruh dari luar diri karyawan, meliputi:

- 1) Imbalan yang setimpal diberikan kepada karyawan atas kerja keras yang dilakukannya;
- 2) Lingkungan kerja yang baik diberikan kepada karyawan agar dapat memperlancar pekerjaan karyawan dan menghasilkan kinerja yang optimal; dan
- 3) Memotivasi karyawan agar karyawan semakin giat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

#### **d. Indikator-indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Fachrezi & Khair (2020: 111) indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Fasilitas
2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara
4. Hubungan kerja

### **3. Produktivitas Kerja**

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

Produktivitas memiliki arti yang berbeda para ahli. Memperdalam pemahaman tentang produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa definisi produktivitas dari berbagai persprektif para ahli:

Menurut Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang mencari perbaikan diri terhadap apa yang sudah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik hari ini dari kemarin dan hari besok lebih baik dari pada hari ini.

Sedangkan menurut Busro (2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Ketika produktivitas, itu meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga kerja) dan sistem kerja, teknik produksi dan keterampilan karyawan.

Menurut Sutrisno (2017: 102), Mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peranserta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif an efesien.

Menurut Elbadiansyah (2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antar hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlakukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

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

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas**

Meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, oleh karna itu peneliti akan mengutip beberpa teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Menurut Sutrisno (2017: 103), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu:

1. Pelatihan;
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan; dan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan.

Menurut Busro (2018: 346-348), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain:

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

Menurut Sumual (2017: 119), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain:

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

Dari pendapat para ahli yang telah disebutkan sebelumnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, dapat disimpulkan bahwa yang memiliki persamaan ada 10 faktor, antara lain:

1. Mental dan kemampuan fisik karyawan;
2. Hubungan antara atasan dan bawahan atau manajemen dan kepemimpinan;
3. Motivasi kerja karyawan;
4. Pendidikan;
5. Disiplin kerja;
6. Keterampilan ;
7. Sikap etika kerja;
8. Gizi dan kesehatan;

9. Tingkat penghasilan gaji; dan
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan.

**c. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan.

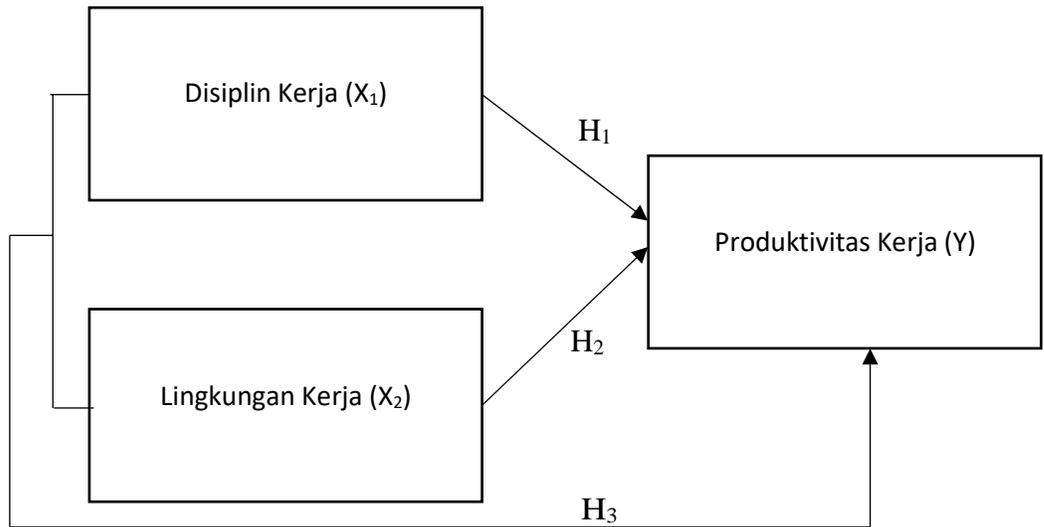
Mengetahui produktivitas kerja pegawai meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator. Menurut (Edy Sutrisno, 2017), indikator produktivitas sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri

**C. Kerangka Pikir**

Penelitian ini akan mengkaji hubungan antar variabel yang saling terkait yang menjadi pokok bahasan penelitian ini. Variabel yang digunakan adalah disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel independen produktivitas ( $Y$ ) sebagai variabel dependen, sehingga akan dianalisis apakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai.

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



#### **D. Hipotesis Penelitian**

Menurut Panuluh (2019: 96) hipotesis merupakan tanggapan sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Timur.

H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Timur.

H<sub>3</sub>: Diduga disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Timur.