

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkunga Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2017), “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan bisa aman, nyaman (Setiawan dan Nuridin 2021).

2. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Subagyo (2014) menyatakan lingkungan kerja adalah komponen dari dalam dan luar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan kerja merupakan komponen yang dapat dikendalikan dan juga tidak dapat dikendalikan dalam keadaan tertentu. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya (Purnami dan Utama 2019). Menurut Siagian (2012) dalam jurnal (Setiawan dan Nuridin 2021) menyatakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian, antara lain: 1). “Bangunan tempat kerja. 2). Ruang kerja yang lega. 3). Ventilasi pertukaran udara. 4). Terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan. 5). Terdapat saranan angkungan khusus ataupun secara umum untuk karyawan menjadi nyaman dan mudah”. Menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Temperatur.
- b. Kelembaban.
- c. Sirkulasi Udara.
- d. Pencahayaan.
- e. Kebisingan.
- f. Getaran mekanik.

- g. Bau Tidak Sedap.
- h. Warna.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja menurut Nitisemito (2014) dalam Jurnal (Natavia 2023) yaitu:

a. Kebersihan

Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang. Dalam setiap instansi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan kejiwaan. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat kerja, tetapi jauh lebih luas daripada itu misalkan kamar kecil yang berbau tidak sedap akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakan. Menjaga kebersihan pada umumnya diperlukan tugas khusus tetapi ini bukan semata-mata kewajiban dari petugas khusus tersebut. Setiap pegawai wajib ikut bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan tempat mereka bekerja.

b. Desain Kantor

Tata peralatan dalam ruang lantai yang tersedia, yang dapat mempengaruhi aktivitas ruang kantor adalah penyusunan atau pengaturan daripada perlakuan dan pegawai dalam bergerak.

c. Pewarnaan

Pewarnaan harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja, karena warna mempengaruhi jika seseorang yang ada di sekitarnya. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

d. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya

menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

e. Tingkat Kebisingan Suara

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

f. Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan sosial yang harmonis di dalam organisasi, baik antara pegawai dengan pemimpin merupakan faktor-faktor yang cukup penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Adanya ketegangan yang muncul dalam organisasi, akan menurunkan motivasi kerja seorang pegawai, sehingga kinerjanya tidak optimal. Untuk itu, tugas seorang pemimpin adalah menciptakan hubungan kerja yang harmonis diantara para pegawai, misalnya dengan mengatasi berbagai permasalahan yang muncul diantara para pegawai, melakukan rekreasi bersama dan lain-lain.

g. Hubungan dengan rekan kerja

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

h. Keamanan pada tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja.

Berdasarkan indikator diatas, peneliti ingin memfokuskan kajian penelitian Lingkungan Kerja sesuai dengan kondisi perusahaan yang diadopsi dari indikator

Lingkungan Kerja menurut Nitisemito (2014) dalam Jurnal (Natavia 2023). Yaitu, Kebersihan, Desain Kantor, Pewarnaan, Penerangan, Tingkat Kebisingan Suara, Hubungan atasan dengan bawahan, Hubungan dengan rekan kerja, Keamanan pada tempat kerja.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi. Setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya dan mampu menerima segala *punishment* apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya (Ariani, Ratnasari, dan Tanjung 2020). Menurut Rivai dan Sagala (2013) dalam jurnal (Ariani, Ratnasari, dan Tanjung 2020) disiplin kerja yaitu alat yang digunakan manager agar bisa mengkomunikasikan pada pekerja untuk mereka mampu agar merubah sikap serta agar meningkatkan kesadaran diri bahkan kemampuan karyawan untuk mentaati segala tata tertib serta norma yang berlaku pada setiap organisasi. Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja (Saleh dan Utomo 2018). Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiryono (2013:291) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Saleh dan Utomo 2018).

2. Faktor – Faktor Disiplin Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi disiplin kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Siswanto (2005: 291) dalam jurnal (Saleh dan Utomo 2018) :

- a. Frekuensi kehadiran.
- b. Tingkat kewaspadaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja.
- d. Ketaatan pada peraturan kerja.
- e. Etika kerja.

3. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiryono (2013:291) dalam jurnal (Saleh dan Utomo 2018) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Sinungan (1995:97) (Aviyana dan Fatmasari 2019), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam organisasi, yaitu:

a. Tingkat Absensi

Merupakan salah satu tolak ukur tingkat kehadiran atau ketidakhadirannya karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajiban.

b. Sikap dan perilaku

Sikap juga dalam bentuk respon serta tindakan yang nyata akan segala sesuatunya. Menurut psikologi, perilaku adalah reaksi atau respon seseorang terhadap rangsangan atau stimulus dari luar.

c. Tanggung jawab

Melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh.

Berdasarkan indikator di atas, peneliti ingin memfokuskan kajian penelitian disiplin kerja sesuai dengan kondisi perusahaan yang diadopsi dari indikator disiplin kerja. Menurut Sinungan (1995:97) dalam jurnal (Aviyana dan Fatmasari 2019) yaitu, Tingkat Absensi, Sikap dan Perilaku, Tanggung Jawab.

2.1.3 Produktivitas Kerja Karyawan

1. Definisi Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Masalah produktivitas adalah masalah yang sangat penting untuk saat ini. Masyarakat semakin sadar bahwa produktivitas dapat meningkatkan kesejahteraan manusia. Pentingnya produktivitas

kerja mencakup banyak hal seperti produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas pemasaran dan sebagainya. Secara umum, pengertian produktivitas menyangkut hubungan antara keluaran dengan masukan yang digunakan. Istilah produktivitas sering kacau dengan istilah produktivitas dan istilah produksi. Banyak yang berpendapat bahwa semakin banyak produksinya, semakin besar produktivitasnya. Para pakar pada umumnya sependapat bahwa produktivitas ialah output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input (Wahyuningsih 2019).

Produktivitas yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, Produktivitas yang rendah dihubungkan dengan motivasi yang rendah. Menurut Tuhardi yang dikutip oleh Sutrisno (2011:100) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin, dan esok lebih baik dari hari ini (Wahyuningsih 2019). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain bersumber dari pekerjaan, bersumber dari karyawan itu sendiri, gaji yang memadai, kebutuhan karyawan perlu diperhatikan, penempatan karyawan pada posisi yang tepat, pendidikan, kesehatan jasmani dan rohani, lingkungan kerja, faktor manajerial, motivasi, peralatan yang digunakan. Beberapa faktor yang dapat digunakan untuk pengukuran ukuran produktivitas kerja dapat ditentukan oleh sasaran atau tujuan tindakan harus objektif, fasilitas atau ketersediaan bagi pekerja, perbandingan antara pekerja dengan waktu dan kualitas serta pengendalian yaitu fokus pada hasil (Narpati, Andrian, dan Nursal 2020).

2. Faktor – Faktor Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Simanjuntak yang dikutip oleh Sutrisno (2011:103) (Wahyuningsih 2019), ada beberapa faktor yang dapat dipengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

a. Pelatihan

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

b. Mental dan kemampuan fisik Karyawan

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

c. Hubungan antara atasan-atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikut sertakan dalam penentuan tujuan.

3. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2011:104) dalam jurnal (Wahyuningsih 2019). “produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan”. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator-indikator kinerja kerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

b. Semangat Kerja

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

c. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembang diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik dari pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

d. Mutu

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

pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

e. 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.

Berdasarkan indikator diatas, peneliti ingin memfokuskan kajian penelitian produktivitas sesuai dengan kondisi perusahaan yang diadopsi dari indikator menurut Sutrisno (2011:104) (Wahyuningsih 2019) yaitu tentang kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu, merupakan hasil-hasil penelitian terdahulu yang memberikan informasi terkait dengan metode penelitian, hasil, dan pembahasan yang digunakan sebagai dasar perbandingan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian pertama dilakukan oleh Bayu Setiawan dan Nuridin dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail”. Jurnal Manajemen Bisnis KrisnaDwipayana. Vol.9 No. 1 Januari-April 2021. E-ISSN : 2579-7476. P-ISSN : 2338-4794. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT. Pertamina Retail.

Penelitian kedua dilakukan oleh Ni Made Ita Purnami dan I Wayan Mudiarta Utama dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. E-Jurnal Manajemen vol. 8 No.9 2019 : 5611-5631. ISSN : 2302-8912. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Cristian Carles dan Rinintha Parameswari dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja, Etok kerja dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Karya Megah Gunungmas”. Jurnal Prosiding : ekonomi dan bisnis. Vol 3 No 2 Oktober 2023. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Karya Megah Gunungmas.

Penelitian keempat dilakukan oleh Roni Falsah dan Meghar Tremtari Savitri. dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja pada karyawan PT. KABELINDO MURNI”. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan dan Bisnis (JPEB) Vol. 1 No. 2 Oktober 2017. ISSN : 2302-2663. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pada karyawan PT. KABELINDO MURNI.

Penelitian kelima dilakukan oleh Cincin Aviyana dan Dewi Fatmasar. Dalam artikel yang berjudul “Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran. Journal Inspiratif Vol. 4 No. 7 Januari 2019. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran.

Penelitian keenam dilakukan oleh Dini Riskhi ariani, Et al. Dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Dimensi Vol. 9 No. 3 : 480-493 November 2020. ISSN : 2085-9996. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo Dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang”. Among Makarti Vol. 11 No. 21 Juli 2018. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai hasil positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Ryani Dhyana Parashakti dan Dewi Noviyanti dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akutansi (Jebma) Vol 1. No.2 Juli (2021). E-ISSN : 2797-7161. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Penelitian kesembilan dilakukan oleh Vivi Fransisca dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Alfa Surya Mandiri”. Jurnal Ekonomi dan

Manajemen Bisnis Vol. 1 No. 1 2022. ISSN : 2623-2634. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Alfa Surya Mandiri.

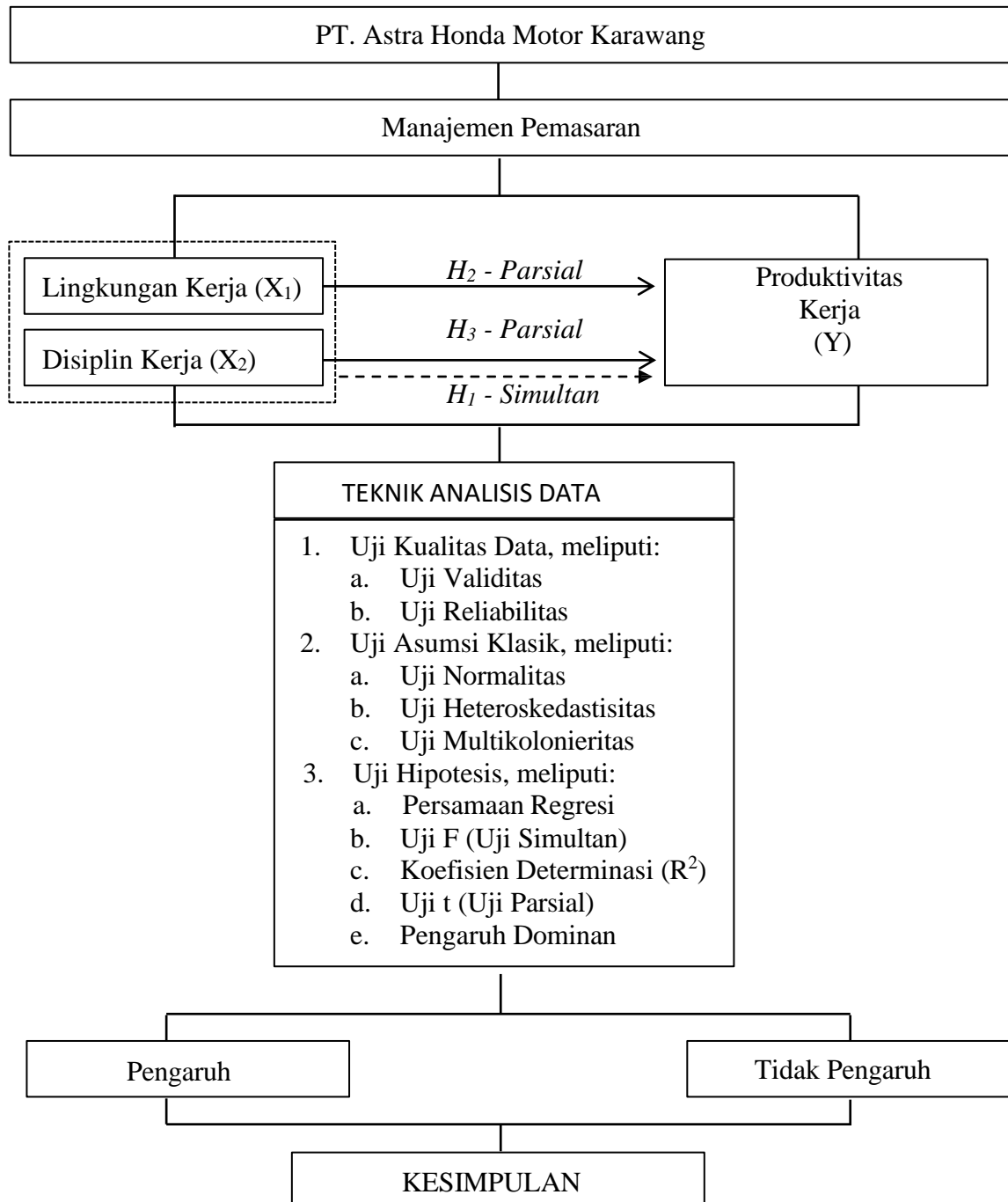
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Bayu Setiawan dan Nuridin (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT. Pertamina Retail	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji Regresi $X1$ 0,585. $X2$ 0,293. Y 9,052. 2. Uji F, Semua variabel X berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja 3. Uji T, semua variabel X berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
Ni made Ita Purnami dan I Wayan Mudiarta Utama (2019)	Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji Regresi 32,90 2. Uji F, Semua variabel X berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja 3. Uji T, semua variabel X berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
Cristian Carles dan Rinintha parameswari (2023)	Pengaruh Disiplin kerja, Etok kerja dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Karya Megah Gunungmas	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji Regresi 32,02 2. Uji F, Semua variabel X berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja 3. Uji T, semua variabel X berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
Cincin Aviyana dan Dewi Fatmasari (2019)	Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran	Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Analisis Regresi Sederhana	Ungaran diketahui mempunyai disiplin kerja yang sangat tinggi sebesar 15 %, disiplin kerja tinggi sebanyak 70 %, dan 15 % mempunyai disiplin kerja cukup tinggi.
Dini Riskhi ariani, Et al (2020)	Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji Regresi 35,24 2. Uji F, Semua variabel X berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja 3. Uji T, semua variabel X berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang	Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Regresi 34,95 2. Uji F, Semua variabel X berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja 3. Uji T, semua variabel X berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
Ryani Dhyan Parashakti dan Dewi Noviyanti (2021)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja	Analisis Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan 2. Uji t, semua variabel X berpegaruh terhadap produktivitas karyawan
Vivi Fransisca (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Alfa Surya Mandiri	Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja	Analisis Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Regresi 37,40 2. Uji F, Semua variabel X berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja 3. Uji T, semua variabel X berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran dalam sugiyono, 2010:60). Dibawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

Sumber: Penulis (2024)

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor Karawang *Department Warehouse*.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor Karawang *Department Warehouse*.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor Karawang *Department Warehouse*.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor Karawang *Department Warehouse*.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor Karawang *Department Warehouse*.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor Karawang *Department Warehouse*.