

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja Karyawan

1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Seseorang perlu bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Orang yang bekerja cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru, sehingga dengan bekerja seseorang akan mendapatkan tambahan pengalaman, yang akan menambah kemajuan dalam hidupnya. Dari proses bekerja, dapat dilihat bagaimana produktivitas kerja karyawan tersebut.

Produktivitas karyawan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalan usaha untuk sebuah perusahaan. Sebab semakin tinggi produktivitas kerja maka laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Sinungan, M (2014:12) produktivitas kerja karyawan adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan.

Menurut Yuniarsih, T., & Suwatno (2016:156) dalam buku mereka yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis," produktivitas kerja karyawan dapat adalah sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Menurut **Sutrisno, Edy (2017:102)** Produktivitas kerja karyawan adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Kesimpulan dari definisi yang diberikan oleh Sutrisno, Edy (2017:102) adalah bahwa produktivitas kerja karyawan dapat diukur sebagai rasio antara hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang tenaga kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk tersebut. Ini menunjukkan pentingnya efisiensi dalam penggunaan waktu dan upaya tenaga kerja untuk mencapai tujuan produksi yang diinginkan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut **Sutrisno, Edy (2017:103)** faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di antaranya adalah sebagai berikut :

a. Tingkat Pendidikan

Biasanya orang atau pekerja dengan tingkat pendidikan yang tinggi mudah termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini memudahkan penyelesaian tugas dan meningkatkan produktivitas.

b. Kemampuan Bekerja

Kemampuan bila seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak akan mengalami kesulitan maka lebih cepat dan tepat untuk menyelesaikan tugasnya dengan meningkatkan produktivitas kerja.

c. Skill atau Keterampilan

Karyawan atau pekerja dengan skill atau keterampilan yang baik akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas.

d. Sarana dan Prasarana

Apabila sarana dan prasarana tersedia dan mudah dicari/diminta, maka karyawan akan mudah dalam menjalankan tugasnya dan mendorong mereka untuk lebih produktif.

e. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja memiliki hubungan erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan, seperti bekerja menghargai waktu dan biaya, yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

f. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, penerangan, dan kondisi fisik ruang kerja. Lingkungan kerja yang baik penting untuk diperhatikan karena karyawan enggan bekerja jika tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan.

g. Kompensasi

Kompensasi juga merupakan insentif untuk meningkatkan produktivitas, dan meskipun kompensasi bukan satu-satunya cara untuk memotivasi

karyawan dalam bekerja, namun pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kesejahteraan pekerja atau karyawan tersebut. Oleh karena itu, kompensasi dapat mendorong pekerja menjadi lebih produktif. Namun sebaliknya, jika suatu perusahaan atau organisasi tidak pernah fokus pada penggajian karyawannya, dibandingkan meningkatkan produksi, maka justru akan mengalami penurunan.

3. Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, menurut **Sutrisno, Edy (2017:104)** yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

4. Pengembangan Diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Mutu yang dilihat dari hasil pekerjaan seorang karyawan yang dapat menunjukkan kualitas kerjanya.

6. Efisiensi

Efisiensi juga dapat berarti usaha atau proses menyelesaikan pekerjaan sesuatu dengan optimal.

B. Disiplin Kerja Preventif

1. Pengertian Disiplin Kerja Preventif

Disiplin kerja salah satu syarat yang memperhatikan disiplin kerja karyawan agar efisiensi kerja karyawan meningkat dan karyawan tidak melakukan kegiatan yang tidak penting selama jam kerja. Dan harus dengan senang hati dalam mengikuti dan mematuhi peraturan dan ketentuan perusahaan.

Menurut Hasibuan, M (2017:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap sukrela seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan menyadari tugas dan tanggung jawab.

Menurut Mangkunegara, AA. Prabu (2017:130) disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman–pedoman organisasi. Kadang–kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Dalam organisasi, masih banyak pegawai yang terlambat, mengabaikan prosedur kerja, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Oleh

karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam organisasi agar pekerja dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Menurut **Simamora (2014:129)** menjelaskan Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja melibatkan langkah-langkah yang sistematis untuk menangani pelanggaran peraturan atau prosedur oleh bawahan. Prosedur ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap pelanggaran ditangani dengan adil dan konsisten.

Kesimpulan dari definisi yang diberikan oleh Simamora (2014;129) ini mengacu pada rangkaian tindakan yang diambil oleh manajemen untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan prosedur. Prosedur ini dirancang untuk menegakkan peraturan perusahaan dan menjaga ketertiban di tempat kerja. Disiplin kerja adalah komponen dari manajemen yang berfungsi untuk memperbaiki perilaku karyawan dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Prosedur disiplin yang sistematis dan adil tidak hanya memperbaiki kesalahan tetapi juga mencegah pelanggaran di masa depan, mendukung produktiitas kerja yang lebih baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dengan penerapan yang adil dan konsisten, disiplin kerja dapat menjadi alat yang efektif dalam memelihara integritas organisasi dan mencapai tujuan strategisnya.

Menurut Simamora (2014;129) Disipin kerja dapat dibagi menjadi dua jenis utama, yaitu : Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif.

Menurut Hasibuan, M (2017:193) disiplin preventif bertujuan untuk mencegah pelanggaran peraturan dengan memberikan pemahaman yang jelas tentang aturan yang berlaku. Karyawan diharapkan untuk memiliki kesadaran sendiri dalam mematuhi aturan, tanpa perlu pengawasan ketat atau tindakan hukuman.

Menurut Mangkunegara, AA. Prabu (2017:130) menjelaskan bahwa disiplin preventif adalah tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran. Disiplin ini bersifat mencegah dan tidak ada paksaan, dengan tujuan menciptakan disiplin diri.

Menurut **Simamora (2014:130)** menjelaskan Disiplin Preventif adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh manajemen untuk mencegah karyawan melanggar peraturan atau kebijakan yang telah ditetapkan.

Kesimpulan dari definisi yang diberikan oleh Simamora (2014:130) Disiplin preventif adalah tindakan yang dirancang untuk mendorong pegawai menaati standar dan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi sebelum pelanggaran terjadi. Tujuan dari disiplin preventif ini adalah untuk menghindari pelanggaran dengan menciptakan kesadaran dan tanggung jawab diri di antara pegawai.

Disiplin ini bersifat pencegahan dan tidak menggunakan paksaan, melainkan lebih pada pendekatan yang proaktif dengan memberikan pemahaman yang jelas tentang peraturan dan ekspektasi organisasi. Dengan demikian, pegawai diharapkan dapat mengembangkan disiplin diri secara mandiri, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan harmoni dalam lingkungan kerja.

2. Indikator Disiplin Kerja Preventif

Menurut **Simamora (2014:130)** menjelaskan beberapa indikator disiplin kerja preventif, yaitu :

a. Kepatuhan pada Peraturan

Mengukur sejauh mana karyawan mengikuti peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Ini mencakup mematuhi aturan internal serta regulasi eksternal yang relevan.

b. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Menilai kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan proyek sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Ini menunjukkan efektivitas dalam manajemen waktu dan pengelolaan produktivitas kerja

c. Efektifitas dalam Bekerja

Mengukur kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Indikator ini mencakup produktivitas serta efisiensi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Keadilan

d. Kehadiran Tepat Waktu

Mengukur kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Indikator ini mencakup produktivitas serta efisiensi dalam menjalankan tugas sehari-hari.

C. Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan produktivitas.

Menurut Sukanto, R., Indriyo, G (2018:151) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Menurut Mardiana, Sedarmayanti (2019:47) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok).

Menurut **Siagian, Sondang. P (2014:102)**, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai tempat di mana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari mereka.

Kesimpulan dari definisi yang diberikan oleh Siagian, Sondang. P (2014:102) adalah keseluruhan tempat di mana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari mereka, dan ini mencakup baik aspek fisik maupun non-fisik. Lingkungan fisik yang baik memastikan kenyamanan dan keamanan, sedangkan lingkungan non-fisik berhubungan dengan hubungan sosial dan dukungan emosional. Kedua aspek ini bekerja sama untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung

produktivitas karyawan. Dengan memperhatikan kedua dimensi ini, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas kerja dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pencapaian tujuan organisasi serta kesejahteraan karyawan.

Menurut Siagian, Sondang. P (2014:102) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu : Lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik.

Menurut Mardiana, Sedarmayanti (2019: 47) Lingkungan kerja fisik adalah segala jenis aktivitas fisik yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan di tempat kerja.

Menurut Mangkunegara, A.A. Prabu (2016:67), pengertian lingkungan non-fisik dalam konteks manajemen sumber daya manusia mencakup elemen-elemen yang berkaitan dengan aspek sosial, emosional, dan kultural di tempat kerja, yang tidak dapat diukur secara fisik namun sangat mempengaruhi pengalaman kerja karyawan

Menurut **Siagian, Sondang. P (2014:102)**, lingkungan kerja non-fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan.

Kesimpulan dari definisi yang diberikan oleh Siagian, Sondang. P (2014:102) adalah faktor yang sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif. Hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, dukungan manajerial, komunikasi yang efektif, serta keberagaman dan inklusi adalah elemen-elemen kunci dalam lingkungan kerja non-fisik yang dapat mempengaruhi secara signifikan produktivitas kerja karyawan. Menciptakan dan

memelihara lingkungan kerja non-fisik yang sehat tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

2. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut **Siagian, Sondang. P (2014:103)** Indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut.

a. Hubungan Rekan Kerja Setingkat

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

b. Hubungan Atasan dengan Karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama Antar Karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

D. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang membahas pengaruh variabel Disiplin kerja preventif dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Produktivitas kerja karyawan. Penelitian terdahulu ini berguna sebagai referensi dan tolak ukur penelitian bagi peneliti dalam menyusun proposal ini.

Tabel 6
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Sumber Judul	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
1	Marsa Marsa, Herenal Daeng Toto, St Sukmawati, Nurdiana Nurdiana Jurnal Mirai Manajemen Volume 8 Issue 2 (2023) ISSN : 2598-8301 (Online) DOI: https://doi.org/10.37531/mirai.v8i2.5205	Pengaruh Disiplin Kerja Preventif Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Sinjai	Disiplin Kerja Preventif (X1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Disiplin kerja preventif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan. 2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan. 3. Disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan.
2	Bayu Setiawan Jurnal Manajemen	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Preventif	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	<p>Bisnis Krisnadwipayana</p> <p>Vol.9. No. 1 Januari-April 2021</p> <p>P-ISSN: 2338 – 4794 E-ISSN: 2579- 7476</p> <p>DOI : http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.520</p>	<p>Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail</p>	<p>Preventif(X2) Produktivi tas Kerja (Y)</p>		<p>produktivitas karyawan. 2. Disiplin kerja Preventif karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. 3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja preventif berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.</p>
3	<p>Nur Muhammad Ali Wildani, Arisman Fauziah, Oktaviani</p> <p>Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi Vol. 2, No. 2 April 2024</p> <p>E-ISSN: 2986- 3260</p> <p>DOI : https://doi.org/10.59581/jmki</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV Putra AR Ciamis)</p>	<p>Lingkunga n Kerja Non Fisik (X1) Produktivi tas Kerja (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan. 2. Lingkungan kerja non fisik secara positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan..</p>
4	<p>Nanda Amelia Agustina</p> <p>CiDEA Journal</p> <p>Vol.2, No.1 Juni 2023</p> <p>e-ISSN:</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Preventif dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal</p>	<p>Disiplin Kerja Preventif (X1) Lingkunga n Kerja Non Fisik(X2)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Disiplin kerja preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. 2. Lingkungan kerja non fisik</p>

	2963-7317, p- ISSN: 2962-6544 DOI: https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.790	Kementerian Pertanian RI	Produktivi tas Kerja(Y)		berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. 3. Disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
5	Sefta Ariansah, Sri Wahyuningsih Journal on Education Volume 05, No. 04, Mei-Agustus 2023, pp. 16614- 16621 E-ISSN: 2654- 5497, P-ISSN: 2655-1365 DOI: https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2831	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Preventif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (di PT.Megasari Makmur 1 Bagian Produksi)	Lingkunga n Kerja Non Fisik (X1) Disiplin kerja Preventif (X2) Produktivi tas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Lingkungan kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. 2. Disiplin kerja preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. 3. Lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.
6	Kosasih Kosasih, Heri Sapari Kahpi, Azhar Affandi, Denok Sunarsi Jubis : Jurnal Administrasi Bisnis	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Preventif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Lingkunga n Kerja Non Fisik (X1) Disiplin Kerja Preventif (X2)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. 2. Disiplin kerja preventif secara

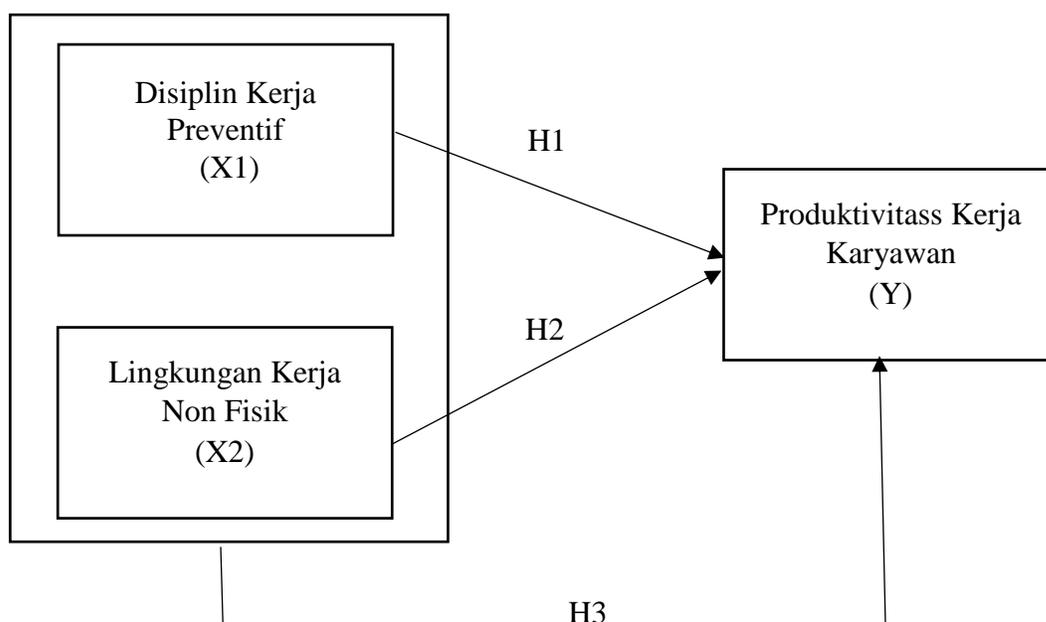
	<p><u>Vol 1, No 1 (2021)</u></p> <p>E-ISSN: 2798-9348 P-ISSN: 2798-9275</p> <p>DOI: https://doi.org/10.35194/jubis.v1i1.1436</p>	<p>Pada Pt. Graha Curah Niaga Di Tangerang</p>	<p>Produktivitas Kerja (Y)</p>		<p>simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.</p> <p>3. Lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja preventif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.</p>
7	<p>Fitria Gita Anjani, Triesninda Pahlevi</p> <p>Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan</p> <p>Volume 4 Nomor 6 Desember 2022</p> <p>E-ISSN : 2656-8063 P-ISSN : 2656-8071</p> <p>DOI: https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.2981</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Preventif Dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Negeri 10 Surabaya Selama Pandemi</p>	<p>Disiplin Kerja Preventif (X1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Produktivitas Kerja (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Disiplin kerja preventif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.</p> <p>2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.</p> <p>3. Lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja preventif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.</p>
8	<p>Mochamat Arif Andriansyah, Mahfudiyanto</p> <p>BIMA : Journal of Business and Innovation Management</p> <p><u>Vol. 2 No. 1 (2019): Oktober</u></p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial, dan simultan terhadap produktivitas karyawan.</p> <p>2. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial, dan simultan</p>

	<p>E-ISSN 2745-4290</p> <p>DOI: https://doi.org/10.33752/bima.v2i1.5382</p>				<p>terhadap produktivitas karyawan.</p> <p>3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja pengaruh signifikan secara parsial, dan simultan terhadap produktivitas karyawan.</p>
9	<p>Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Esther Praja Anggriany Panggabean, Edy Anas Ahmadi</p> <p>(IJOSMAS)</p> <p><u>Vol.04No. 03</u></p> <p>E-ISSN: 2775-0809</p> <p>DOI: https://doi.org/10.5555/ijosmas.v4i3.330</p>	<p>The Influence Of Work Discipline And Work Environment On Employee Work Productivity</p>	<p>Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Karyawan.</p> <p>2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Karyawan.</p> <p>3. Lingkungan dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja</p>
10	<p>Azwar A, Rajindra, Mutmainnah</p> <p>International Journal of Health, Economics, and Social Sciences(IJHESS)</p> <p>Vol-3, Issue-4, 2021</p>	<p>Influence of Work Environment non-physical and Work Discipline preventive on Employee Work Productivity at PT. Surya Setia Prosperity Hammer</p>	<p>Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Disiplin Kerja Preventif (X2) Produktivitas Kerja(Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.</p> <p>2. Disiplin kerja preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.</p>

	E-ISSN: 2685-6689 DOI: https://doi.org/10.56338/ijhess.v3i4.18			3. Lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja preventif positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
--	--	--	--	--

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu bagian yang akan menjadi alur penelitian ini berdasarkan pada kerangka pemikiran bahwa disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik dapat berpengaruh kepada produktivitas kerja karyawan. Dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- H1 = Pengaruh disiplin kerja preventif (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
- H2 = Pengaruh lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
- H3 = Pengaruh disiplin kerja preventif (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

F. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:93), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Hipotesis adalah salah satu jawaban dengan bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian yang masih bersifat pradigma karena masih perlu dibuktikan kebenarannya melalui data yang terkumpul. Berdasarkan uraian pradigma diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut :

Menurut Bayu Setiawan (2021) Melalui analisis statistik, dapat ditentukan apakah disiplin kerja preventif benar-benar berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan dasar bagi perusahaan untuk menerapkan kebijakan yang lebih baik dalam mengelola disiplin kerja

preventif guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja preventif dan produktivitas kerja karyawan.

H1 = Bahwa Kedisiplinan kerja preventif (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y)

Menurut Sefta Ariansah, Sri Wahyuningsih (2023) lingkungan kerja benar-benar berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan dasar bagi perusahaan untuk menerapkan kebijakan yang lebih baik dalam menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif guna meningkatkan produktivitas kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan produktivitas kerja karyawan.

H2 = Bahwa Lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y)

Menurut Nanda amelia Agustina (2023) kedua faktor ini berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan dasar bagi perusahaan untuk menerapkan kebijakan yang lebih baik dalam mengelola disiplin kerja preventif dan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif guna meningkatkan produktivitas kerja. Terdapat signifikan antara disiplin kerja preventif dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan.

H3 = Bahwa Disiplin kerja preventif (X1) dan Lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y)