

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan kekayaan (asset) organisasi yang sangat vital, karena itu keberadaannya dalam organisasi atau perusahaan tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapa pun modern teknologi yang digunakan oleh seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan profesional, semuanya menjadi tidak bermakna. Sumber daya manusia ialah yang terpenting serta sangat memilih dari seluruh sumber daya yang tersedia pada suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki logika, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya serta karya. seluruh potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan- tujuannya.

Menurut Tegar (2019:2) Manajemen sumber daya manusia bisa dipahami menjadisuatu proses dalam organisasi dan bisa juga diartikan sebagai suatu kebijakan (policy), yang mana dalam organisasi tersebut terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi perihal hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi, sehingga pada organisasi tersebut terjadi kegiatan-kegiatan

yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dapat digunakan serta efektif guna mencapai beberapa tujuan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:6) yaitu:

- a. Perencanaan, perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian, pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
- c. Pengarahan dan pengadaan, pengarahannya adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Pengendalian, pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengembangan, pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan

melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

- f. Kompensasi, kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.
- g. Pengintegrasian, pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhandari hasil pekerjaannya.
- h. Pemeliharaan, pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkankondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- i. Kedisiplinan, kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan

organisasi dan norma social.

- j. Pemberhentian, pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi.

Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasan latin *move* yang berarti dorongan atau pergerakan. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai dorongan untuk mempengaruhi suatu organisasi amupun diri sendiri agar dapat mencapai keinginan serta upaya yang munculdari diri seorang individu untuk melakukan suatu hal.

Motivasi bagi suatu organisasi merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Menurut Hafidzi dkk (2019:53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

Bayu Fadillah et al (2013:5) mengungkapkan motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Herzberg mengemukakan (2017:158) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, bahwa cara terbaik untuk memotivasi karyawan adalah dengan memasukkan unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan dalam pekerjaan mereka.

2. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Hafidzi (2019:53) menyatakan bahwa motivasi pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Adapun beberapa indikator motivasi kerja yaitu:

1. **Kebutuhan Fisik** : kebutuhan fisik akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. **Kebutuhan Rasa Aman**, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini,

diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti takut, cemas, bahaya.

3. **Kebutuhan Sosial**, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. **Kebutuhan Akan Penghargaan**, kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian dan reputasi.
5. **Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan**, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pemimpin.

3. Tujuan Motivasi

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi menurut Melayu S.P Hasibuan (2013:146), yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- e. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- f. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas

pekerjaan.

- g. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- h. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

4. prinsip – Prinsip Motivasi

Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu :

- a. Prinsip Partisipasi : dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip Komunikasi : pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, agar karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan : pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut pegawai akan lebih mudah termotivasi.
- d. Prinsip Pendelegasian Wewenang : pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan termotivasi.
- e. Prinsip Memberi Perhatian : pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahannya, akan

memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Metode Motivasi

Metode Motivasi Berdasarkan cara pelaksanaannya motivasi dapat dibedakan menjadi dua metode, yaitu menurut Titin Syahrowiyah (2016 :4) :

- a. Motivasi Langsung Motivasi yang diberikan secara langsung oleh perusahaan kepada setiap karyawan yang dapat memuaskan kebutuhankaryawan tersebut, dengan harapan karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. Contohnya : berupa pujian, penghargaan, sertifikat, intensif dan lain-lain.
- b. Motivasi Tidak Langsung Motivasi pada umumnya diberikan berupa fasilitas pendukung yang akan menunjang pelaksanaan tugas, sehingga karyawan lebih termotivasi dalam pelaksanaan tugas tersebut. Contohnya : berupa peralatan kerja yang baik, kendaraan dinas, ruang kerja yang kondusif, pemakaian air conditioner, penerangan yang memadai dan lain-lain.

C. Lingkungan kerja

1. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat berupa fisik dan non fisik. Adapun lingkungan kerja fisik berupa lingkungan kerja yang secara langsung dapat dirasakan oleh para karyawan, contohnya seperti kebisingan, pencahayaan, suhu udara yang dirasakan dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik dapat berupa hubungan antar karyawan,

contohnya seperti komunikasi kepada atasan, pemberian delegasi ke sesama rekan kerja.

Menurut Siagian (2014) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dari pendapat para ahli berikut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu proses kerja yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pola kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat seorang karyawan merasa nyaman sehingga mereka menyukai pekerjaannya

2. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik (Siagian, 2014:57) :

- a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, seperti bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, tersedianya sarana angkut.
- b. Lingkungan kerja non fisik adalah keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja, seperti hubungan baik antara atasan dan karyawan, kerjasama antar karyawan ataupun hubungan sesama rekan kerja.

Lingkungan yang berada di sekitar karyawan haruslah kondusif demi menjaga keefektifan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan bersama. Apabila tidak berhasil dalam mengelola lingkungan kerja, maka dampaknya adalah karyawan merasa tidak nyaman dalam

melakukan pekerjaan sehingga terjadinya peningkatan turnover karyawan.

3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019) faktor – faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Penerangan : Penerangan yaitu sebuah pencahayaan yang dilakukan oleh perusahaan di tempat kerja dalam rangka menerangi ruangan dan mempermudah pekerjaan karyawan.
- b. Suhu udara : Suhu udara termasuk temperature panas dinginnya suatu ruangan atau tempat. Temperature ini sangat penting karena dapat membantu kenyamanan para karyawan dalam bekerja dan pengunjung.
- c. Suara bising : Suara bising yang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan berkomunikasi.
- d. Kebersihan : Kondisi dimana ruangan tempat bekerja dalam keadaan terjaga kebersihannya agar karyawan yang bekerja merasasangat nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.
- e. Keamanan kerja : Kondisi dimana lingkungan yang berada dalam keadaanaman dari berbagai ancaman dan bahaya.
- f. Hubungan karyawan : Yaitu hubungan antara para karyawan di dalam sebuah perusahaan yang dapat menciptakan keharmonisan dalam bekerja sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan yang

sudah ditetapkan.

- g. Bau-bauan di tempat kerja : Adanya bau disekitar tempat kerja dapat dianggap polusi karena mengganggu perhatian di tempat kerja, serta bau yang terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan indera penciuman.
- h. Tata warna di tempat kerja : Penataan warna tidak lepas dari penataan dekorasi. Ini bisa dimaklumi, karena warna memiliki pengaruh yang besar terhadap persepsi. Sifat dan pengaruh warna terkadang dapat menimbulkan kegembiraan, kesedihan, dan perasaan lainnya.
- i. Tata warna di tempat kerja : Penataan warna tidak lepas dari penataan dekorasi. Ini bisa dimaklumi, karena warna memiliki pengaruh yang besar terhadap persepsi. Sifat dan pengaruh warna terkadang dapat menimbulkan kegembiraan, kesedihan, dan perasaan lainnya.

D. Displin

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu sikap karyawan yang mentaati peraturan, tata tertib, norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja sangat penting untuk mendukung pertumbuhan dalam suatu institusi dan digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok.

Menurut Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-

norma sosial yang berlaku”.

Menurut Agustini (2019) disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan instansi/organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Agustini (2019) disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan instansi/organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan

2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019) pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut :

- a. Tingkat Kehadiran : yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
- b. Tata Cara Kerja : yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- c. Ketaatan Pada Atasan : yaitu mengaku apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
- d. Kesadaran Bekerja : yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
- e. Tanggung Jawab : yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut R. Joko Sugiharjo(2016:147) faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut :

- a. Kompensasi Besar/Kecil : Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakkan disiplin.
- b. Ada/Tidak Adanya Pemimpin Teladan di Perusahaan : Pemimpin teladan sangat penting, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

- c. Keberanian Pimpinan : Dalam mengambil tindakan jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.
- d. Baik Tidaknya Pemimpin : Memperhatikan karyawan adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.
- e. Terciptanya Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Terbentuknya Kedisiplinan : Kebiasaan positif tersebut adalah :
- f. Saling menghormati saat bertemu di tempat kerja.
- g. Berikan pujian sesuai tempat dan waktu agar karyawan bangga dengan pujian tersebut.
- h. Sering melibatkan karyawan dalam rapat yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya.
- i. Memberi tahu kapan anda ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja anda, dengan memberi tahu mereka di mana dan untuk bisnis apa, bahkan kepada bawahannya.

4. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mufti Aspiyah (2016: 340) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu :

- a. Disiplin Preventif : Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman

dan aturankerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja dan berdisiplin.

b. Disiplin Korektif : Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

E. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas adalah ukuran Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Sutrisno (2015) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. 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 hari esok lebih baik hari ini.

Menurut Tisnawati (2016) Produktivitas adalah ukuran sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah dicapai.

2. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2015) Indikator Produktivitas kerja ialah sebagai berikut :

- a. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas: Kemampuan seseorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya pada mereka.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai : Hasil ini memberikan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- c. Semangat kerja : Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
- d. Pengembangan diri : Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
- e. Mutu : Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari hari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

- f. Efisiensi Perbandingan antara hasil yang di capai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

3. Pengukuran Produktivitas

Menurut Yuniarsih, 2016 Produktivitas dapat diukur dengan dua standartutama yaitu produktivitas fisik dan produktifitas nilai. Secara fisik produktivitasdiukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran. Sedangkan banyaknya nilai di produktivitas diukur berdasarkan nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, 17 motivasi, komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah disamping banyaknya variabel, juga ukuran yang digunakan sangat bervariasi.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2015) Mengemukakan urusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Atau didefinisikan sebagai indeks produktivitas yaitu :

$$IP = \frac{\text{Hasil yang di capai}}{\text{Output Sumber Daya yang digunakan} = \text{input}}$$

4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerjakaryawan. Terdapat banyak teori yang berpendapat mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja

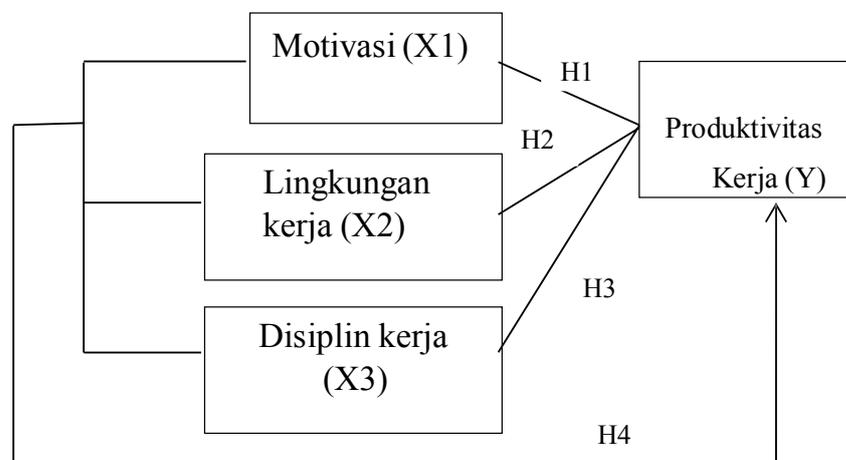
karyawan. Berikut kutipan dari para ahli mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Menurut Anoraga dalam Busro (2018), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

- a. Motivasi kerja karyawan
- b. Pendidikan
- c. Disiplin kerja
- d. Keterampilan
- e. Sikap etika kerja
- f. Kemampuan kerja sama
- g. Gizi dan kesehatan
- h. Tingkat penghasilan
- i. Lingkungan kerja dan iklim kerja
- j. Kecanggihan teknologi yang digunakan
- k. Faktor – faktor produksi yang memadai
- l. Jaminan sosial
- m. Manajemen dan kepemimpinan
- n. Kesempatan berprestasi

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir yang baik akan menerangkan maupun menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis dijelaskan hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka pemikiran



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Hipotesis penelitian ini adalah:

- a. H1 : Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)
- b. H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)
- c. H3 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y)
- d. H4 : Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas (Y).

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan informasi pelengkap yang erupakan salah saturujukan atas penelitian, adapun hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 5
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti,Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ryani Dhyan, Parashakti, Dewi Noviyanti. JEMBA (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi)Vol. 1 No. 2, 2021 ISSN : 2797- 7161.	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	Partial Least Square	Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

2.	A.A Sagung Diah Istri Pramayani, I Gusti AyuDewi Adnyani. Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia. Vol. 2 No. 1,2018 ISSN:2614- 0462	Pengaruh Pemberdayaan , Perilaku Inovatif danMotivasi Kerja Terhadap ProduktifitasKerja Karyawan Bumbu BaliRestoran Tanjung Benoa Badung, Bali.	Analisis Regresi Linier Berganda	Pemberdayaan memberi kontribusi dalamkeberhasilan perusahaan. Memiliki perilaku inovatif juga merupakan hal yang penting untuk mengembangkan inovasi dalam meningkatkan produktivitas. Disamping itu produktivitas dapat di tingkatkan dengan diberikan memotivasi kinerja karyawan
3.	I Made Krisna Suryantika,I Made Artha Wibawa. Jurnal Manajemen, Vol. 9, No.3,2020 ISSN : 2302- 8912.	Kompensasi, Disiplin Kerjadan Motivasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan.	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi, disiplin kerja danmotivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4.	<p>Muhammad Husni Mubarak, Lily Setyawati Kristianti.</p> <p>JORAPI :</p> <p>Journal Of Research and Publication Innovation. Vol.01, No.3 2023 ISSN : 2985-4768.</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Profuktivitas Kerja Karyawan Pada MCDonald's Emerald Bintaro Tanggerang Selatan.</p>	<p><i>Validity Test, Reliability Test, Classic Hypothesis Test, Descriptive Analysis, Simple Linier Regression Test.</i></p>	<p><i>The research results show a linear regression equation double Y = 3.246+0.308 (x1)+0.616 (x2), meaning that even without the influence of the style variable leadership (x1) and work discipline (x2), then employees still have a productivity level of 3,246. The correlation coefficient value of leadership style on employee work productivity is 0.674 this means that the two variables have a strong level of relationship, the correlation coefficient value of work discipline.</i></p>
----	--	--	--	---

5.	Veritia, Nurul Isnaeni. Jurnal Ilmiah SWARA Manajemen, Vol.2, No.4, 2022 ISSN : 2775-6076	Analisis Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Restoran Waroeng Spesial Sambal Indonesia Di Bogor.	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis.	Hasil penelitian pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
6.	Beta Asteria, Andri Dwiyanto. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia Stie Widya Wiwaha. Vol.2 No.3.2022 ISSN : 2808-1617.	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Rumah Makan Sate Klatak Pak Pong.	Analysis Techniques Use Mutiple Regression.	Work motivation has a negative effect on the work productivity of employees at Sate Klatak Pak Pong Restaurant, Work discipline does not affect the work productivity of employees at Sate Klatak Pak Pong Restaurant.

7.	<p>Ni Kadek Ira Agustini, A.A Sagung Kartika Dewi.</p> <p>Jurnal Manajemen Unud, Vol.8. No.1. 2019. ISSN : 2302- 8912.</p>	<p>Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.</p>	<p>Regresi Linier Berganda.</p>	<p>Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa masing- masing variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali.</p>
8.	<p>Umar, Puji Rahmah, Nurindah Novianti.</p> <p>Jurnal Ilmiah METANSI (Manajemen dan Akuntansi) Vol.5. No.1. 2022. ISSN : 2723- 7478.</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Café D'Malaka Soppeng.</p>	<p>Analisis Regresi Linier Sederhana.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Café D'Malaka Kabupaten Soppeng.</p>

9.	BhefanTedjo. Jurnal Mahasiswa Pariwisata Dan Bisnis. Vol.1. No.7. 2022. ISSN : 1668- 1682.	Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada The Mill Restaurant.	Analisis Kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan (X1), komunikasi(X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah positif, artinya bila variabel kepemimpinan, komunikasi meningkat maka produktivitas karyawan akan meningkat dan begitu sebaliknya.
10.	Rizki Adji Saputra, Siti Hamidah, Budi Widayanto. Jurnal Of Agricultural Social And Business Vol2 No 1. 2023. ISSN : 2963 – 4407.	Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DiBale Ayu Resto Giwangan Kota Yogyakarta.	Analisis Regresi Linier Berganda .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kejadian kompetensi termasuk dalam kategori sedang, sedangkan lingkungan kerja dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik. Stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bale Ayu Resto Giwangan Kota Yogyakarta.

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan dari suatu penelitian lapangan. Hipotesis diajukan berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka pemikiran serta kerangka konseptual yang telah ditetapkan. Oleh karena itu hipotesis ini juga dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis untuk rumusan masalah, belum jawaban empiris. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian empiris sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap terhadap produktivitas Kerja di Resto Hujan Rempah.
2. Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja di Resto Hujan Rempah
3. Terdapat pengaruh positif Displin terhadap Produktivitas Kerja di Resto Hujan Rempah.
4. Terdapat pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja di Resto Hujan Rempah.