

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Variabel Landasan Teori

2.1.1. Kedisiplinan

2.1.1.1 Pengertian Kedisiplinan

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris “disciple” yang berarti pemeluk pengajaran kesopanan, pengembangan diri serta sebagainya. Disiplin ialah sesuatu kondisi dimana orang yang tergabung dalam organisasi tetap membetulkan diri serta taat pada peraturan-peraturan yang berlaku dengan rasa bahagia hati. Sebaliknya kerja merupakan seluruh aktivitas manusia yang dicoba buat menggapai tujuan yang menguntungkan.

Pengertian disiplin menurut Edy Sutrisno (2019) disiplin merupakan perilaku kesediaan serta kerelaan seorang buat mematuhi serta mentaati norma norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Bagi Malaya S. P Hasibuan (2019) dalam bukunya Manajemen Sumber Energi manusia mengemukakan kalau ketertiban merupakan pemahaman serta kesediaan seorang menaati seluruh peraturan industri serta norma-norma sosial yang berlaku

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Bagi Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2019) aspek yang pengaruhi ketertiban kerja karyawan merupakan:

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Para karyawan hendak mematuhi seluruh peraturan yang berlaku, apabila menemukan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya dalam berkontribusi untuk

industri. Apabila mereka menerima kompensasi yang mencukupi, mereka hendak bekerja tenang serta tekun, dan senantiasa berupaya bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Terdapat Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat berarti sekali, sebab dalam area industri seluruh karyawan hendak senantiasa mencermati gimana pimpinan bisa menegakan disiplin dirinya serta gimana bisa mengatur dirinya dari perkataan, perbuatan, serta perilaku yang bisa merugikan ketentuan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Terdapat Tidaknya Ketentuan Tentu Yang Bisa Di Peruntukan Pegangan

Pembina disiplin tidak hendak bisa terlaksana dalam industri, apabila tidak terdapat ketentuan yang pasti buat bisa dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Apabila terdapat seorang karyawan yang melanggar disiplin, hingga terdapat butuh keberanian pimpinan buat mengambil aksi yang sesuai dengan tingkatan pelanggaran yang dibuatnya. Dengan terdapatnya aksi tersebut serta sesuai dengan sanksi yang terdapat hingga karyawan hendak merasa terlindungi serta dalam hendak memunculkan dampak jera untuk melaksanakan pelanggaran.

5. Pengawasan Dari Pimpinan

Dalam tiap aktivitas yang dicoba industri butuh terdapat pengawasan, yang hendak memusatkan para karyawan supaya bisa melakukan pekerjaan dengan pas serta sesuai dengan yang ditetapkan.

6. Perhatian Kepada Karyawan

Karyawan merupakan manusia yang memiliki perbandingan kepribadian antara satu dengan yang lain. Kepuasan tidak cuma di bisa dari pemberian kompensasi yang besar ataupun pekerjaan menantang serta pula memerlukan atensi yang besar dari pimpinannya.

7. Menghasilkan kebiasaan- kebiasaan yang menunjang tegaknya disiplin. Ada pula Kerutinan tersebut antara lain:

- a. Saling menghormati, tegur sapa apabila berjumpa di area pekerjaan. apabila butuh terdapatnya motto yang di tetapkan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat serta waktu yang pas.
- c. Mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan pertemuan terlebih pertemuan yang berkaitan dengan basic pekerjaan mereka.
- d. Senantiasa membagikan data apabila mau meninggalkan tempat pekerjaan sehingga pengawas gampang buat mencari apabila karyawan tersebut lagi di butuhkan.

2.1.1.3 Indikator Kedisiplinan

Menurut H. Malayu Hasibuan(2019) pada dasarnya banyak indikator yang pengaruhi tingkatan kedisiplinan seseorang karyawan, di antara lain:

1. Tujuan Serta Kemampuan

Tujuan serta keahlian turut pengaruhi tingkatan ketertiban karyawan. Tujuan yang hendak dicapai wajib jelas serta diresmikan secara sempurna dan lumayan menantang untuk keahlian karyawan. Perihal ini berarti kalau tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan wajib

disesuaikan dengan keahlian karyawan yang bersangkutan, supaya ia bekerja dengan serius serta disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berfungsi dalam memastikan ketertiban karyawan, sebab pimpinan dijadikan teladan serta panutan oleh para bawahannya. Pimpinan wajib berikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, dan sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, ketertiban bawahan juga hendak baik. Bila teladan pimpinan kurang baik(kurang berdisiplin), para bawahan juga hendak kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (pendapatan serta kesejahteraan) turut pengaruhi ketertiban karyawan sebab balas jasa hendak membagikan kepuasan serta kecintaan karyawan terhadap industri pekerjaannya. Bila kecintaan karyawan terus menjadi baik terhadap pekerjaan, ketertiban mereka hendak terus menjadi baik pula. Balas jasa berfungsi berarti buat menghasilkan ketertiban karyawan. Maksudnya terus menjadi besar balas jasa, terus menjadi baik ketertiban karyawan. Kebalikannya, apabila balas jasa kecil, ketertiban karyawan jadi rendah. Karyawan susah buat berdisiplin baik sepanjang kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan turut mendesak terwujudnya ketertiban karyawan, sebab ego serta watak manusia yang senantiasa merasa dirinya berarti, serta memohon diperlakukan sama dengan manusia yang lain. Keadilan yang dijadikan bawah kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) ataupun hukuman, hendak memicu terciptanya ketertiban

karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam mengetahui senantiasa berupaya berlagak adil terhadap seluruh bawahannya. Dengan keadilan yang baik, hendak menghasilkan ketertiban yang baik pula. Jadi, keadilan wajib diterapkan dengan baik pada tiap industri supaya ketertiban karyawan industri baik pula.

5. Waskat (pengawasan menempel)

Waskat (pengawasan menempel) merupakan aksi nyata serta sangat efisien dalam mewujudkan ketertiban karyawan industri. Dengan waskat berarti atasan wajib aktif serta langsung mengawasi sikap, moral, perilaku, gairah kerja, serta prestasi kerja bawahannya. Perihal ini berarti atasan wajib selalu muncul di tempat kerja supaya bisa mengawasi serta membagikan petunjuk bila terdapat bawahannya yang hadapi kesusahan dalam menuntaskan pekerjaannya. Waskat efisien memicu ketertiban serta moral kerja karyawan. Karyawan merasa menemukan atensi, tutorial, petunjuk, pengarahan serta pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berfungsi berarti dalam memelihara ketertiban karyawan. Dengan sanksi hukuman yang terus menjadi berat, karyawan hendak terus menjadi khawatir melanggar peraturan industri, perilaku, serta sikap indisipliner karyawan hendak menurun.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan aksi hendak pengaruhi ketertiban karyawan industri. Pimpinan wajib berani serta tegas berperan buat menghukum tiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang sudah diresmikan. Pimpinan yang berani menindak tegas mempraktikkan hukuman untuk karyawan yang indisipliner

hendak disegani serta diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan hendak memelihara ketertiban karyawan industri.

8. Ikatan Kemanusiaan

Ikatan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan turut menghasilkan ketertiban yang baik pada sesuatu industri. Hubungan- hubungan baik bertabat vertikal ataupun horizontal yang terdiri dari Direct Single Relationship, Direct Group Relationship, serta Cross Relationship hendaknya berjalan harmonis. Manajer wajib berupaya menghasilkan atmosfer kemanusiaan yang serasi dan menarik, baik secara vertikal ataupun horizontal diantara seluruh karyawannya. Terciptanya Human Relationship yang serasi hendak mewujudkan area serta atmosfer kerja yang aman. Perihal ini hendak memotivasi ketertiban yang baik pada industri. Jadi, ketertiban karyawan hendak terbentuk apabila ikatan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Produktivitas pekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain komposisi kompensasi yang ditawarkan, penempatan yang sesuai, pelatihan, dan kenyamanan dengan transfer dan promosi di masa mendatang. Selain aspek-aspek tersebut di atas, terdapat aspek lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yaitu lingkungan kerja. Terlepas dari nilai dan dampak dari faktor ini, saat ini hanya mendapat sedikit perhatian di banyak industri. Hal-hal seperti musik merdu, yang tampaknya tidak penting, sebenarnya berdampak besar pada kegunaan dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja dinilai baik atau layak jika karyawan dapat melakukan aktivitasnya secara optimal dan sehat, nyaman dan aman. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dekat dengan pekerja dan dapat mempengaruhi Melaksanakan sendiri tugas yang diberikan. Nitisemito (2019).

2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019), secara umum ada dua jenis lingkungan kerja, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum, yang juga dapat disebut sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi orang.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja, atau dengan bawahan. Lingkungan non material ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan. Menurut Nitisemito (2019), perusahaan harus dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara atasan, bawahan, dan mereka yang memiliki kedudukan yang sama dalam perusahaan. Kondisi yang

harus diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2017) mengutip Profesor Myon Woo Lee, pencetus teori W manajemen sumber daya manusia, bahwa manajemen perusahaan harus menciptakan suasana dan suasana kerja yang dapat membangkitkan semangat.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Soedarmayanti (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/Cahaya

Penerangan atau lighting sangat bermanfaat bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang aman dan lancar. Jadi perhatikan cahaya (cahaya) agar terang dan tidak menyilaukan. Tanpa cahaya yang jelas, pekerjaan bisa menjadi lambat, dengan banyak kesalahan dan pada akhirnya produktivitas rendah. Pada dasarnya, cahaya dapat dibagi menjadi empat jenis: cahaya langsung, cahaya semi langsung, cahaya tidak langsung, dan cahaya semi tidak langsung.

2. Suhu

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh organisme hidup untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor jika kandungan oksigen di udara berkurang dan bercampur dengan gas atau bau yang berbahaya bagi kesehatan. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan parapakar 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 bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya di hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

5. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besar nya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerjakurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2019) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.1.3. Produktivitas

2.1.3.1. Pengertian Produktivitas

Pengertian menurut Tohard tentang produktivitas tenaga kerja dalam Edy Sutrisno (2019) menunjukkan bahwa produktivitas adalah sikap mental. Pola pikir yang selalu mencari perbaikan dari apa yang sudah ada. Percayalah bahwa Anda dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik hari ini dari kemarin dan besok lebih baik dari hari ini.

Menurut Kusrianto dalam Edy Sutrisno (2019) mengklaim bahwa produktivitas adalah perbandingan hasil yang dicapai oleh partisipasi angkatan kerja per satuan waktu. Keterlibatan tenaga kerja merupakan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien.

Pengertian produktivitas menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2019) Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan saat membuat strategi bisnis yang meliputi produksi, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa orang dengan sikap ini bersifat dinamis, kreatif, inovatif dan berpikiran terbuka, namun kritis dan terbuka terhadap ide dan perubahan baru.

2.1.3.2. Upaya Peningkatan Produktivitas

Menurut Edy Sutrisno (2019) bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dilihat sebagai masalah perilaku tetapi juga dapat melibatkan aspek teknis. Untuk mengatasi hal tersebut perlu dipahami faktor-faktor penentu keberhasilan untuk meningkatkan produktivitas kerja, salah satunya adalah etos kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi.

Etos kerja mengacu pada standar dan praktik yang progresif dan terdefinisi dengan baik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan normal untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kerja anggota organisasi. Faktor-faktor tersebut menurut Siagian dalam Edy Sutrisno (2019) adalah:

1. Perbaikan terus-menerus

Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, salah satu konsekuensinya adalah semua bagian organisasi harus terus ditingkatkan.

2. Meningkatkan kualitas pekerjaan

Upaya perbaikan terus-menerus berkaitan erat dengan peningkatan kualitas kerja semua orang dan bagian organisasi.

3. Meningkatkan tenaga SDM

SDM ini merupakan elemen organisasi yang paling strategis. Oleh karena itu, pemberdayaan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus diikuti oleh semua manajer dalam hirarki organisasi.

2.1.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan, hal itu perlu dilakukan. Perhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, baik yang berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun lingkungan bisnis secara umum dan kebijakan pemerintah.

Menurut Pandji Anoraga dalam Indah Puji Hartatik (2018). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan pengusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik.
2. Gaji bagus.

3. keselamatan dan keamanan kerja,
4. Etos kerja.
5. Lingkungan atau fasilitas kerja yang baik.
6. Promosi dan pengembangan diri karyawan beriringan pengembangan bisnis.
7. Merasa terlibat dalam kegiatan organisasi.
8. Pengertian dan simpati terhadap masalah pribadi.
9. Loyalitas pimpinan kepada karyawan.
10. Disiplin Keras.

Menurut Payama J. Simanjuntak dalam Indah Puji Hartatik (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat dibagi menjadi dua kelompok:

1. Masalah yang berkaitan dengan kualitas dan kemampuan fisik karyawan adalah misi tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, etos kerja, kemampuan mental dan fisik karyawan.
2. Fasilitas yang mendukung lingkungan kerja, produksi, pabrik dan peralatan produksi, tingkat keselamatan dan kesejahteraan di tempat kerja. Kesejahteraan karyawan, antara lain: manajemen dan hubungan industri.

2.1.3.4.Indikator Produktivitas

Menurut Simamora dalam Indah Puji Hartatik (2018) Jika organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, itu penuh dengan penurunan moral dan produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Ketidakhadiran tinggi

Tingkat ketidakhadiran yang tinggi atau rendah di antara karyawan saat ini secara langsung memengaruhi produktivitas karena karyawan yang absen tidak produktif.

Oleh karena itu, tingkat produksi rendah. Akibatnya, target produksi yang ditetapkan tidak tercapai.

2. Fokus pada kinerja

Telah dijelaskan bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang atau jasa. Dari sudut pandang ini, ketika produktivitas tenaga kerja pekerja rendah, otomatis produksi barang atau jasa menurun, sehingga tujuan produksi tidak tercapai.

3. Kualitas yang dihasilkan

Perusahaan berusaha untuk membuat produk berkualitas tinggi. Karena jika produknya kurang baik maka produktivitas perusahaan akan menurun.

4. Tingkat Kesalahan

Salah satu penyebab penurunan produktivitas karyawan dalam pembuatan produk adalah tingkat kesalahan. Karena jika tingkat kesalahan tinggi, produktivitas rendah.

5. Waktu yang diperlukan

Produksi membutuhkan waktu yang cukup. Karena jika waktu pembuatan produk kurang maka produksi akan berkurang, sehingga target produksi tidak akan tercapai.

2.2. Peneliti Terdahulu

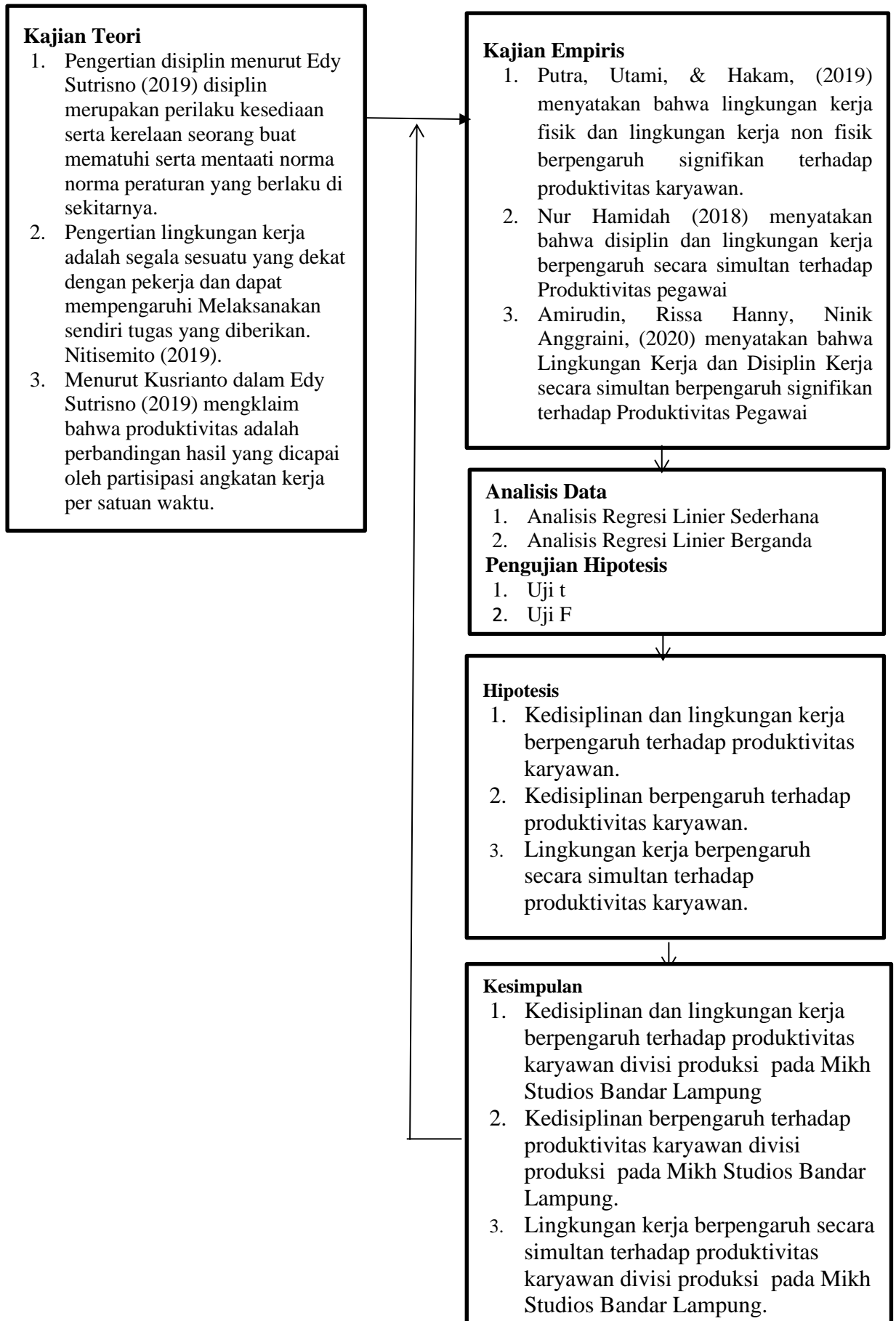
Peneliti terinspirasi dari beberapa peneliti terdahulu yang diantaranya sebagai berikut :

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

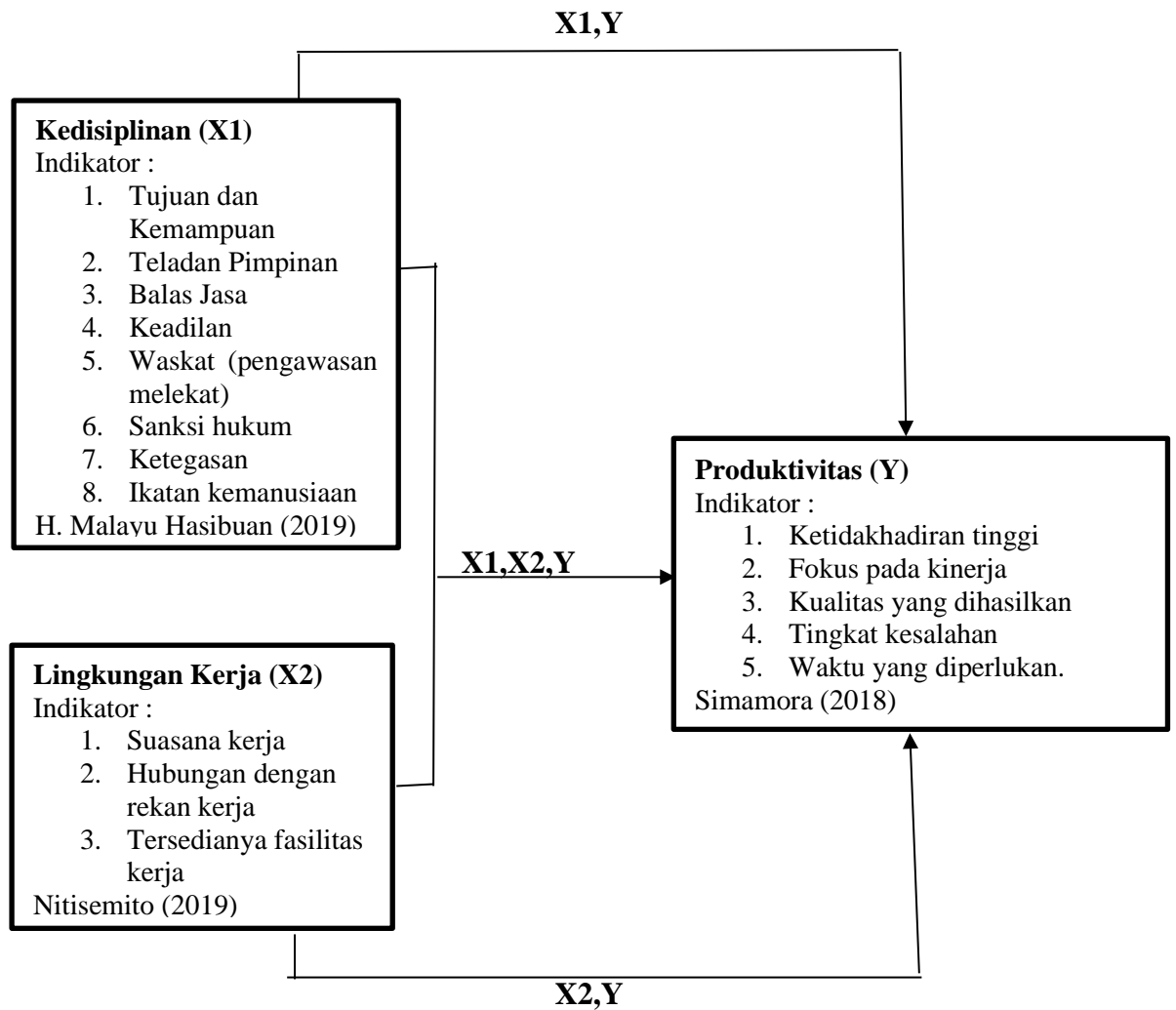
No	Peneliti	Judul	Perbedaan Penelitian	Variabel	Hasil	Kontribusi Penelitian
1	Putra, Utami, & Hakam, (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Naraya Telematika Malang	Penelitian Putra, Utami, & Hakam, (2019) menggunakan variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik	Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Produktivitas	Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.	MIKH Studios Bandar Lampung mendapat sumbangan pemikiran terkait lingkungan kerja
2	Nur Hamidah, (2018)	Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal	Penelitian Nur Hamidah, (2018) menggunakan objek Pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal	Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas	Disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal	MIKH Studios Bandar Lampung mendapat sumbangan pemikiran terkait disiplin dan lingkungan kerja
3	Amirudin, Rissa Hanny, Ninik Anggraini, (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Pegawai Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa	Penelitian Amirudin, Rissa Hanny, Ninik Anggraini, (2020) menggunakan objek Pegawai Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa	Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Produktivitas	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Yayasan Pendidikan Islam	MIKH Studios Bandar Lampung mendapat sumbangan pemikiran terkait lingkungan kerja dan disiplin kerja

					Mutiara Bangsa	
4	Suharno Pawirosumarto, Dini Iriani (2018)	The Influence of Work Stress, Working Cost, Compensation and Work Discipline on Employee' Productivity of PT.,Tokio Marine Life Insurance Indonesia.	Penelitian Suharno Pawirosumarto, Dini Iriani (2018) menggunakan variabel Work Stress, Working Cost, Compensation	Work Stress, Working Cost, Compensation and Work Discipline, employee productivity.	the effect of Work Stress, Working Expense Compensation and Work Discipline on Work Productivity together equal.	MIKH Studios Bandar Lampung mendapat sumbangan pemikiran terkait Work Discipline
5	Mollel Eliphas R., Mulongo L. S. and Razia M. (2018)	The influence of performance appraisal practices on employee productivity: A case of Muheza District, Tanzania	Penelitian Mollel Eliphas R., Mulongo L. S. and Razia M. (2018) menggunakan performance appraisal practices on employee	performance appraisal practices, employee productivity	The study highlights the fact that recognition and feedback are vital to employee's performance and indeed influence employee productivity in the organization. However, surprisingly training and development, and promotion did not have a significant effect on employee productivity.	MIKH Studios Bandar Lampung mendapat sumbangan pemikiran terkait employee productivity

2.3. Kerangka Pemikiran



2.4. Paradigma Penelitian



2.5. Pengembangan Hipotesis

Menurut Suliyanto, (2018) Hipotesis merupakan pernyataan yang masih perlu diuji kebenarannya. Hipotesis akan menjadi sebuah thesis atau pendapat atau teori bila diuji dengan menggunakan metode ilmiah.

2.5.1. Pengaruh Antara Kedisiplinan Terhadap Produktivitas

Kedisiplinan dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu instrumen alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Amirudin, Rissa Hanny, Ninik Anggraini, (2020) Kedisiplinan merupakan sikap yang harus dimiliki setiap karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan keinginan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Indikator dari kedisiplinan diantaranya yaitu kompensasi, pemimpin, aturan. Edy Sutrisno, (2019). Tinggi rendahnya tingkat Kedisiplinan dari yang ada dalam suatu perusahaan akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena karyawan yang tidak masuk kerja tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, kualitas produktivitas karyawan akan semakin rendah.

H1 : Diduga Kedisiplinan berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Divisi Produksi pada Mikh Studios Bandar Lampung

2.5.2. Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Menurut Putra, Utami, & Hakam (2019) lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang terdapat di tempat kerja yang dapat mempengaruhi semangat pegawai dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya selama bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dekat dengan pekerja dan dapat mempengaruhi Melaksanakan

sendiri tugas yang diberikan. Nitisemito (2019). Lingkungan kerja yang kondusif memudahkan karyawan untuk melakukan tugas mereka dengan cara yang ditargetkan. Dengan demikian lingkungan kerja yang baik mengarah pada hasil produksi yang maksimal, dalam hal ini terciptanya lingkungan kerja yang baik mengarah pada tercapainya tujuan produksi.

H2:Lingkungan kerja diduga mempengaruhi produktivitas karyawan Divisi Produksi pada Mikh Studios Bandar Lampung

2.5.3 Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Secara Simultan

Terhadap Produktivitas

Seseorang yang memiliki tingkat Kedisiplinan yang tinggi dan lingkungan kerja fisik yang kondusif dan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang seharusnya, dikarenakan karyawan merasa memiliki tanggung jawab dan memiliki tingkat kenyamanan yang sesuai maka karyawan akan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan memiliki waktu yang efisien dalam mengerjakan pekerjaannya. Baiknya keadaan lingkungan kerja fisik dan semakin tingginya tingkat kedisiplinan semakin optimal pula pekerjaan yang diselesaikan sehingga produktivitas karyawan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Hamidah, (2018). Menurut Kusrianto dalam Edy Sutrisno (2019) mengklaim bahwa produktivitas adalah perbandingan hasil yang dicapai oleh partisipasi angkatan kerja per satuan waktu.

H3 : Diduga kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan Terhadap produktivitas karyawan Divisi Produksi pada Mikh Studios Bandar Lampung.