

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Grand Theory*

Teori Besar (*Grand Theory*) yang mendasari penelitian peneliti yang menggunakan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen ini adalah perilaku organisasi. Robbins & Judge (2015:5), menjelaskan bahwa perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dampak yang dipunyai oleh suatu individu, kelompok, dan juga struktur pada perilaku yang ada di dalam suatu organisasi. Tujuan dari perilaku organisasi adalah untuk menerapkan ilmu pengetahuan agar bisa meningkatkan keefektifan suatu organisasi.

Teori ini berpendapat bahwa produktivitas kerja karyawan didasari oleh perilaku organisasi yang mana di dalamnya memuat tentang bagaimana karyawan dan perusahaan berperilaku atau bersikap guna mencapai sebuah keefektifan dan keefisienan dalam berkerja. Perilaku karyawan dapat dilihat dari bagaimana dia menyelesaikan tugasnya. Sedangkan perilaku perusahaan dapat dilihat dari kebijakan-kebijakan yang dibuat dan diterapkannya di lingkup perusahaan.

2.2 *Disiplin Kerja*

Pada bagian disiplin kerja akan diuraikan secara rinci mengenai:

(1) Konsep atau pengertian disiplin kerja, (2) Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja, dan (3) Indikator disiplin kerja.

2.2.1 *Pengertian Disiplin Kerja*

Menurut Sutrisno (2020:89), disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Mangkunegara (2017:129), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018:12).

Hal yang sama juga dinyatakan oleh Hasibuan (2021:193) yang menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati dan melaksanakan semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang dalam menaati peraturan perusahaan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2020:89), faktor-faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besarnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku, jika mereka percaya bahwa mereka mendapatkan jaminan kompensasi yang sepadan dengan usaha mereka untuk perusahaan. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredakan kegelisahan para karyawan, di samping banyak lagi hal-hal yang di luar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin diriya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan pada mereka.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Pada tingkat mana pun ia berada, maka seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar pada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain, saling menghormati ketika bertemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, dan memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja walau bawahan sekalipun.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator untuk mengukur disiplin kerja menurut Sutrisno (2020:94) , diantaranya: (1) taat terhadap aturan waktu, (2) taat terhadap peraturan perusahaan, (3) taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan (4) taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

2.3 Lingkungan Kerja Non-Fisik

Pada bagian Lingkungan Kerja Non-Fisik akan diuraikan secara rinci mengenai:

(1) Konsep atau pengertian lingkungan kerja non-fisik, (2) Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja non-fisik, dan (3) Indikator lingkungan kerja non-fisik.

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan (Siagian, 2014:285).

Menurut Sedarmayanti (2017:129) lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non-fisik adalah suatu kondisi ideal yang tercipta yang berkaitan dengan hubungan kerja antara karyawan dan atasan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Kelvin (2020), faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya sebuah kondisi lingkungan kerja non fisik adalah:

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberi penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerja sama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara mereka yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara rekan kerja maupun dengan pimpinan.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Non-Fisik

Indikator untuk mengukur lingkungan kerja non-fisik menurut Siagian (2014:285), diantaranya: (1) hubungan rekan kerja setingkat, (2) hubungan atasan dengan karyawan, dan (3) kerjasama antar karyawan.

2.4 Produktivitas Kerja

Pada bagian produktivitas kerja akan diuraikan secara rinci mengenai:

- (1) Konsep atau pengertian produktivitas kerja, (2) Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, dan (3) Indikator produktivitas kerja.

2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2018:91), produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Hal yang sama juga dinyatakan oleh International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2021:127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344) mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang dalam merealisasikan target yang sudah ditentukan perusahaan.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2018:93), faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan adalah:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.
2. Sarana pendukung, meliputi:
 - a. Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
 - b. Kesejahteraan karyawan, meliputi: manajemen dan hubungan industri.

2.4.3 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja menurut Afandi (2018:95) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi : (1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan, (2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, (3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang

ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.5 Penelitian Terdahulu

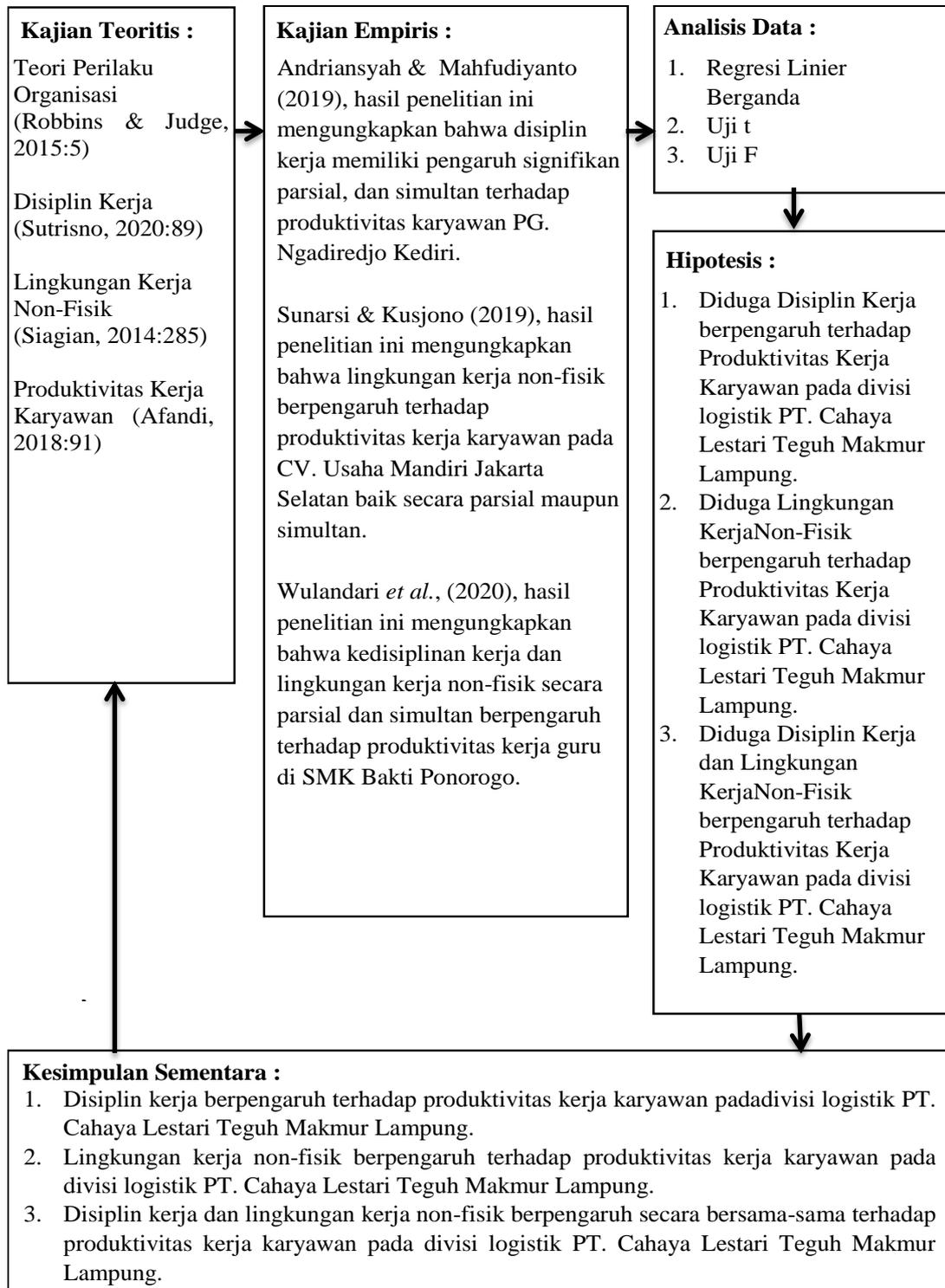
Berikut adalah penelitian terdahulu yang menjadi dasar dan acuan sekaligus pendukung dalam penelitian ini, antara lain:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1.	Andriansyah & Mahfudiyanto (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan parsial, dan simultan terhadap produktivitas karyawan PG. Ngadiredjo Kediri.	Perbedaan penelitian terletak pada variabel X1 dan subyek penelitian.	Kontribusi penelitian Andriansyah & Mahfudiyanto (2019) dalam penelitian peneliti adalah dapat dijadikan sebagai bahan kajian empiris peneliti.
2.	Sunarsi & Kusjono (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik, Konflik Dan <i>Turn Over Intention</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.	Perbedaan penelitian terletak pada variabel X2 dan X3, serta subyek penelitian.	Kontribusi penelitian Sunarsi & Kusjono (2019) dalam penelitian peneliti adalah dapat dijadikan sebagai bahan kajian empiris peneliti.
3.	Wulandari <i>et al.</i> , (2020)	Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Bakti Ponorogo	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.	Perbedaan penelitian terletak pada variabel X3 dan subyek penelitian.	Kontribusi penelitian Wulandari <i>et al.</i> , (2020) dalam penelitian peneliti adalah dapat dijadikan sebagai bahan kajian empiris peneliti.

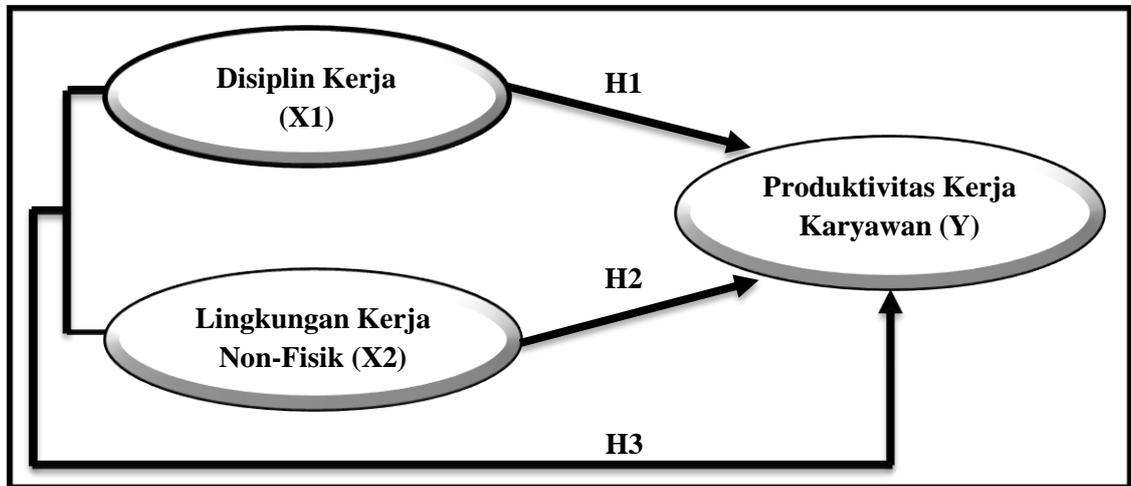
No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
4.	Hura <i>et al.</i> , (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. ASABRI (PERSERO) Cabang Medan	Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian menandakan dilingkungan kerja non-fisik, secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	Perbedaan penelitian terletak pada variabel X1, X3 dan subyek penelitian.	Kontribusi penelitian Hura <i>et al.</i> , (2021) dalam penelitian peneliti adalah dapat dijadikan sebagai bahan kajian empiris peneliti.
5.	Putriana & Sahputra (2021)	<i>The Effect of Discipline and Work Environment on Employee Productivity of Palm Oil Factory (PKS) of PT. Perkebunan Nusantara V Sei. Rokan, Pagaran Tapah Subdistrict, Rokan Hulu Regency, Riau</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai; tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan; secara simultan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.	Perbedaan penelitian terletak pada variabel X2, subjek penelitian.	Kontribusi penelitian Putriana & Sahputra (2021) dalam penelitian yang dilakukan peneliti adalah dapat dijadikan sebagai bahan penelitian empiris oleh peneliti.
6.	Sunarto <i>et al.</i> , (2021)	<i>The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor</i>	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja.	Perbedaan penelitian terletak pada variabel X2 dan subyek penelitian.	Kontribusi penelitian Sunarto <i>et al.</i> , (2021) dalam penelitian yang dilakukan peneliti adalah dapat dijadikan sebagai bahan penelitian empiris oleh peneliti.

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2
Kerangka Penelitian

2.8 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Logistik PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2020:89).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andriansyah & Mahfudiyanto (2019), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri”, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan parsial terhadap produktivitas karyawan PG. Ngadiredjo Kediri. Putriana & Sahputra (2021), dengan judul “*The Effect of Discipline and Work Environment on Employee Productivity of Palm Oil Factory (PKS) of PT. Perkebunan Nusantara V Sei. Rokan, Pagaran Tapah Subdistrict,*

Rokan Hulu Regency, Riau”, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Sunarto *et al.*, (2021), dengan judul “*The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity at PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor*”, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja.

H1 : Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Logistik PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung

2.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Logistik PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung

Lingkungan kerja non-fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan (Siagian, 2014:285). Sebagaimana penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sunarsi & Kusjono (2019), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik, Konflik Dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan”, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial. Hura *et al.*, (2021), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. ASABRI (PERSERO) Cabang Medan”, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2 : Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Logistik PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung

2.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Logistik PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung

Produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung (Afandi, 2018:91). Sebagaimana penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Wulandari *et al.*, (2020), dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Bakti Ponorogo”, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

H3 : Ada Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Secara Bersama-Sama Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Logistik PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Lampung