

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Lingkungan Kerja Fisik**

##### **2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009:22) dalam Sudaryo, dkk, p.47 (2018) adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja, dan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sarwono (2005:86) dalam Sudaryo, dkk, p.48 (2018) lingkungan kerja fisik adalah tempat karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi semangat kerja para karyawan. Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang fisik disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam menjaga produktivitas karyawannya setiap perusahaan wajib memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Dengan memiliki lingkungan kerja yang aman akan menimbulkan rasa nyaman dan kesungguhan dalam bekerja Handayani (2018)

##### **2.1.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sudaryo, dkk (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

1. Suhu

Suhu adalah suatu variabel di mana terdapat perbedaan individual yang besar.

## 2. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan. Sebaliknya suara yang tidak diramalkan memberikan pengaruh negatif mengganggu konsentrasi karyawan.

## 3. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata.

## 4. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi.

### 2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

#### 1. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor.

#### 2. Pewarnaan

Pewarnaan mempunyai pengaruh cukup besar terhadap para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena warna dapat mempengaruhi manusia.

#### 3. Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan dan kenyamanan karyawan maka semua ruangan yang berada di dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya.

#### 4. Pertukaran Udara

Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman.

#### 5. Suara/Kebisingan

Menurut Moekijat (2002:144), dalam melaksanakan pekerjaan disuatu kantor tentu bakal timbul suara-suara yang berasal dari alat-alat atau mesin-mesin.

#### 6. Keamanan

Keamanan atas barang-barang yang menjadi milik karyawan pada saat karyawan tersebut berada dalam lingkungan kantor.

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal, Sedarmayanti dalam Satedjo (2017)

*Discipline is basically the ability to control oneself so as not to take inappropriate actions* (Mangkunegara, 2015). *Work discipline is a combination of appreciation, loyalty, compliance with applicable written and unwritten regulations, the ability to carry out and receive punishment* Arsyad (2014) dalam Sukarta (2020) .

Menurut Siagian (2009:305) dalam Hindriari (2018) disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota perusahaan memenuhi tuntunan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan dalam upaya memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut dapat secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta mampu meningkatkan prestasi kerjanya.

Melayu S.P Hasibuan (2012:193) dalam Hindriari (2018) mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Kesadaran itu sendiri adalah

sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas tanggung jawabnya sehingga akan mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang tertulis maupun yang tidak.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawannya. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Sutrisno dalam Saputri,dkk (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi  
Karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan  
Keteladanan pimpinan sangat penting, karena didalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan  
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan  
Hal ini sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh pimpinan akan membuat karyawan merasa

terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar pada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

### **2.2.3 Tujuan Disiplin Kerja**

Tujuan Disiplin Kerja Simamora dalam Saputri, dkk (2019) menyatakan tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku seorang pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Siswanto dalam Sinambela (2017:340) dalam Saputri, dkk (2019) menguraikan bahwa maksud dan sasaran disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

a. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan apa yang menjadi motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

b. Tujuan khusus disiplin kerja adalah:

1.) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis

maupun yang tidak tertulis, dan melaksanakan perintah manajemen dengan sebaik-baiknya.

- 2.) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaikbaiknya, dan mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3.) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4.) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5.) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

#### **2.2.4 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2010) dalam Felicia (2018), ada beberapa indikator dalam disiplin kerja, yaitu:

- a.) Ketaatan terhadap peraturan perusahaan  
Dalam melakukan pekerjaan, karyawan harus patuh terhadap peraturan perusahaan yang ditetapkan sesuai dengan panduan kerja supaya kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- b.) Penggunaan waktu yang efektif  
Waktu yang diberikan perusahaan untuk bekerja diharapkan dapat dimanfaatkan dengan baik oleh setiap individu untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.
- c.) Tanggung jawab dalam pekerjaan  
Tanggung jawab yang diberikan kepada setiap individu, jika sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan perusahaan maka karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi.
- d.) Tingkat absensi

Salah satu cara untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi tingkat kehadiran, karyawan tersebut memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

## **2.3 Produktivitas**

### **2.3.1 Pengertian Produktivitas**

*In general, work productivity is a number of goods and services that employees produce in a certain time. The word productivity itself means strength or ability to produce something. while in terms of psychology, productivity is the behavior of the output or output of various processes kinds of psychiatric components that lie behind it (Nilasari, 2016). Every company always strives so that employees can achieve in the form of providing maximum work productivity. Productivity of employee work for a company is very important as a means of measuring the success in running a business. Because the higher the work productivity of employees in the company, means that the company's profit will increase, Afandi, (2016) dalam Rahmi (2018).*

Produktivitas juga menjadi sebuah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang” (Sinungan, 2014:12) dalam Hindriari (2018). Menurut Simamora (2004:110) dalam Hindriari (2018) Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan Output dan Input yang optimal.

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2009:105) dalam Wahyuningsih (2018) Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi. Yang dimaksud etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para anggota suatu organisasi.

Adapun faktor-faktor tersebut menurut Siagian dalam Wahyuningsih (2018) adalah :

a. Perbaikan Terus Menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

b. Peningkatan Mutu Hasil

Pekerjaan Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.

c. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi.

### **2.3.3 Dimensi Produktivitas Kerja**

Menurut Sedarmayanti produktivitas memiliki dua dimensi produktivitas kinerja, yaitu :

1. Efisiensi

Efisiensi yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu sehingga menunjukkan bagaimana sesuatu diselesaikan dengan baik.

2. Efektivitas

Efektivitas yang berkaitan dengan upaya membandingkan input (masukan) dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut terlaksana sehingga sesuatu tersebut dapat dipergunakan.

### **2.3.4 Pengukuran Produktivitas Kerja**

Produktivitas sering diukur dalam bentuk masukan dan keluaran ekonomi. Akan tetapi masukan dan keluaran sumber daya manusia dan sosial juga merupakan faktor penting. Jika perilaku organisasi lebih baik, dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia. Suatu organisasi dikatakan produktif apabila mencapai tuuannya dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya terendah. Produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi.

Produktivitas secara umum dapat diukur dengan berbagai ukuran dibawah ini, yaitu:

- a.) Produktivitas parsial Merupakan perbandingan antara output dengan salah satu input saja. Pengukuran jenis biasa ini digunakan dalam mengukur produktivitas tenaga kerja yakni menunjukkan rata-rata output per tenaga kerja.
- b.) Produktivitas total faktor Merupakan perbandingan antara output dengan beberapa input secara serentak. Hubungan tersebut dinyatakan dalam rasio

dari indeks output terhadap indeks input agregat, jika rasio meningkat berarti lebih banyak output dapat diproduksi menggunakan jumlah input tertentu atau sejumlah output dapat diproduksi dengan menggunakan lebih sedikit input.

### **2.3.5 Indikator Produktivitas**

Menurut Hasibuan (2012) dalam Wahyuningsih (2018) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

a.) Kemampuan

Kemampuan seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberi daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b.) Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan 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.

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d.) Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan/ harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada

gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e.) Mutu

merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f). Efisiensi

merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi. Adapun penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2.1**

### Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Persamaan	Hasil
1	Wahyu Ningrum Handayani, Shinta Wahyu Hati (2018)	Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian	Variabel Bebas: Lingkungan Kerja Fisik  Variabel Terikat:	Lingkungan Kerja Fisik dan Produktivitas	Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas. Dengan

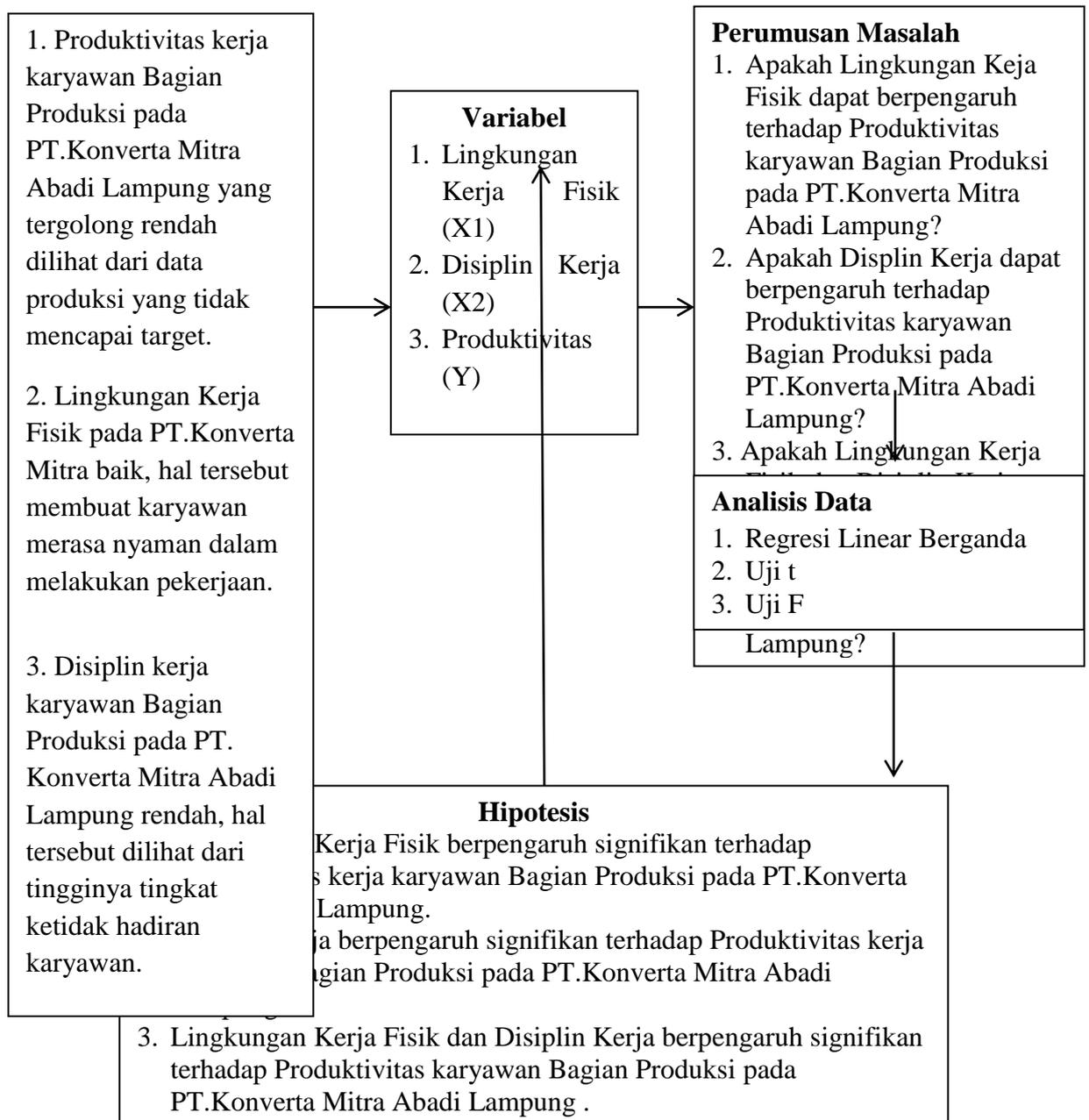
		Produksi pada Perusahaan Manufaktur di PT ABC Batam	Produktivitas		nilai sebesar 0,961 atau 9,61%.
2	Edy Jumady (2020)	Peran Moderesasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah Di Makassar	Variabel Bebas: Disiplin Kerja Variabel Terikat: Produktivitas	Disiplin Kerja dan Produktivitas	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas. Dengan nilai sebesar 0,517 atau 5,17%.
3	Ahmad Fathur Rozi, Ahmad Yani Syaikhudin (2020)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik, Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Universitas Islam Darul Ulum Lamongan	Variabel Bebas: Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik Variabel Terikat: Produktivitas.	Lingkungan Kerja Fisik dan Produktivitas	Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas. Dengan nila sebesar 0,689 atau 6,89%.
4.	Gek Indah Pujiastuti Sukarta, A.A	Effect of Work Compensation, Motivation and Discipline on	Variabel Bebas : Compensation, Motivation, and Discipline	Work Discipline and Productivity	Work Discipline effect Productivity

	Sagung Kartika Dewi (2020)	Employee Productivity	Variabel Terikat : Productivity		. Dengan nilai sebesar 0,651 atau 6,51%.
5.	Tika Erry Rahmi, Sigit Wibowo, M.Arifin Mukti.	The Effect of Physical Work Environment, Work Safety, Occupational Helath and Work Discipline on Employee Productivity	Variabel Bebas: Physical Work Environment, Work Safety, Occupational Variabel Terikat: Productivity	Physical Work Environment and Work Descipline and Productivity	Physical Work Environmen t and Work Descipline effect Productivity .

*Sumber : Data diolah (2020)*

## 2.5 Kerangka Pikir

### 2.5.1 Kerangka Pikir



## 2.6 Hipotesis

Sanusi (2017, p.44) Hipotesis adalah kebenaran yang masi diragukan . Hipotesis termasuk salah satu proposisi disamping proposisi-proposisi yang lainnya.

Hipotesis dapat dideduksi dari proposisi lainya yang tingkat keberlakuanya lebih universal.

### **2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas**

Lingkungan kerja fisik sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Seperti suara bising dari mesin produksi, penerangan dan lain sebagainya. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh besar terhadap kelancaran operasional organisasi sehingga akan berpengaruh pada produktivitas organisasi pada umumnya. Kualitas bukan hanya mencakup produk dan jasa, tetapi juga meliputi proses, lingkungan, dan manusia. Jadi sebuah perusahaan harus menyediakan lingkungan yang berkualitas agar para karyawannya nyaman sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut hasil penelitian Wahyu Ningrum Handayani dkk (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

H<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Signifikan Terhadap terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Konverta Mitra Abadi Lampung .

### **2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas**

Selain lingkungan kerja fisik, disiplin kerja juga mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan dari organisasi baik itu tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2014).

Disiplin kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Abdillah & Wajdi,

2011). Disiplin kerja adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi (Prawatya & Raharjo, 2012).

Menurut Penelitian Edy Jumady (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Konverta Mitra Abadi Lampung.

H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Konverta Mitra Abadi Lampung .

### **2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas**

Lingkungan Kerja Fisik sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Seperti suara bising dari mesin produksi, penerangan dan lain sebagainya. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh besar terhadap kelancaran operasional organisasi sehingga akan berpengaruh pada produktivitas organisasi pada umumnya. Kualitas bukan hanya mencakup produk dan jasa, tetapi juga meliputi proses, lingkungan, dan manusia. Jadi sebuah perusahaan harus menyediakan lingkungan yang berkualitas agar para karyawannya nyaman sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

disiplin kerja juga mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan dari organisasi baik itu tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2014).

Disiplin kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Abdillah & Wajdi,

2011). Disiplin kerja adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi (Prawatya & Raharjo, 2012).

Menurut penelitian Wahyu Ningrum Handayani (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan hasil penelitian yang dilakukan Edy Jumady (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Konverta Mitra Abadi Lampung .