

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas Kerja

Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah sebagai suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya. Sari, dkk (2020) menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Saputra, dkk (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah bagaimana cara memanfaatkan sumber daya yang ada secara efisien guna meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin.

Samahati (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Simatupang, dkk (2020) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Ahmad, dkk (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber- sumber riil yang semakin sedikit.

Sutrisno dalam Zahari dan Ubaidillah (2017) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yaitu kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat Kerja, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin
4. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
5. Mutu, yaitu hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

2.2 Lingkungan Kerja

Agustin (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di perusahaan yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja karyawan, yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Trisnawaty dan Parwoto (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Saputra, dkk (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja

adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sari, dkk (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Dahlia (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan situasi maupun kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan, rekan kerja, bagaimana beban kerja yang diberikan, serta penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya. Yunita dan Saragih (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Sunyoto dalam Zahari dan Ubaidillah (2017) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Hubungan karyawan, yaitu hubungan atasan dan bawahan serta rekan kerja di dalam lingkungan pekerjaan
2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja, yaitu lingkungan yang bising akan membawa pengaruh kepada ketidaktenangan dalam bekerja.
3. Peraturan kerja, yaitu peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut.
4. Penerangan, yaitu kebutuhan penerangan saat karyawan pekerja

5. Sirkulasi udara, yaitu kebutuhan ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.
6. Keamanan, yaitu lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dan pada akhirnya akan mendorong semangat kerja.

2.3 Disiplin Kerja

Sukardi (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Simatupang, dkk (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebuah sikap mental atau kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang berkeinginan untuk mengikuti dan mematuhi peraturan dan keputusan yang telah dibuat atau ditetapkan. Ahmad, dkk (2020) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Samahati (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Maduningtias (2020) menyatakan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik

tertulis maupun tidak tertulis. Indahsari dan Damayanti (2020) disiplin kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan.

Siswanto dalam Supriyadi, dkk (2017) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Frekuensi kehadiran, yaitu tinggi atau rendahnya frekuensi kehadirannya karyawan dalam bekerja
2. Tingkat kewaspadaan, yaitu karyawan melakukan tugas pekerjaan dengan penuh perhitungan dan ketelitian
3. Tanggung jawab, yaitu karyawan mengerjakan pekerjaan dengan rasatanggung jawab
4. Ketaatan dalam standar kerja, yaitu karyawan melaksanakan pekerjaan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan
5. Etika kerja, yaitu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan diharuskan terciptanya suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan

2.4 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Agustin, (2021)	Pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Lezatku food	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
2.	Sukardi, (2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta	Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Capital Life Indonesia di Jakarta
3.	Trisnawaty dan Parwoto (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta)	Hasil perhitungan dan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
4.	Simatupang, (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai
5.	Ahmad (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pembangunan Di PT. Sulthan Salman Jaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan
6.	Yunita dan Saragih (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perum BULOG Divre Jawa Barat
7.	Lanier (2017)	5 things HR professionals need to know about Generation Z	lima hal yang perlu diketahui HR tentang Gen Z yang akan datang, yaitu Gen Z adalah generasi asli digital sejati, keanekaragaman adalah harapan Gen Z, Gen Z lebih pragmatis, Gen Z lebih berjiwa wirausaha dan Saluran digital untuk menjangkau Gen Z.
8.	Cho, et al (2018)	Generation Z's Sustainable Volunteering: Motivations, Attitudes and Job Performance	Ditemukan secara signifikan mempengaruhi sikap mereka. Motif 'sosial' ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap sikap mereka terhadap kesukarelaan. Kerangka penelitian ini didukung dengan memvalidasi hubungan yang signifikan antara motivasi relawan, sikap dan kinerja kerja khusus untuk segmen relawan Gen Z. "Kesesuaian pelatihan kerja" ditemukan menjadi moderator penting untuk meningkatkan hubungan antara sikap sukarelawan Gen Z dan kinerja pekerjaan

9.	Chillakuri dan Mahanandia, (2018)	Generation Z entering the workforce: the need for sustainable strategies in maximizing their talent	Memahami Generasi Z dan membiarkan mereka menjadi apa adanya bisa menjadi strategi bagi para pemimpin SDM; namun, mereka perlu mendefinisikan kembali kebijakan dan strategi untuk mempertahankan organisasi, Meningkatnya penggunaan teknologi dan generasi baru memasuki dunia kerja harus dilihat sebagai peluang oleh para pemimpin SDM untuk mendesain ulang pekerjaan dari posisi awal
10.	Suryanto (2018)	Analisis Keselamatan, Kesehatan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Metode Structural Equation Modeling (Studi Kasus : PT. Media Karya Sentosa Gresik)	Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel keselamatan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas sedangkan kesehatan berpengaruh terhadap produktivitas PT. Media Karya Sentosa Gresik
11.	Saleh dan Utomo (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang	Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan, seperti hubungan antara pemimpin dan atasan serta sesama rekan kerja terjalin baik akan saling mendukung dalam aktivitas pekerjaan, lingkungan yang tidak bising akan memberikan ketenangan dalam bekerja, peraturan pekerjaan yang jelas akan memberikan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas, penerangan yang baik di ruang kerja akan membantu karyawan dalam mengerjakan tugas pekerjaan, ventilasi yang baik menunjukkan kualitas udara yang baik dalam ruangan sehingga karyawan lebih fokus dalam

bekerja dan karyawan yang merasa aman akan lebih tenang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Trisnawaty dan Parwoto (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Trisnawaty dan Parwoto (2020) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan meningkat, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut,

H1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z

2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Setiap karyawan diharapkan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas yang tinggi. Sukardi (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sukardi (2021) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja artinya jika variabel disiplin kerja meningkat maka

produktivitas kerja karyawan meningkat, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut,

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z

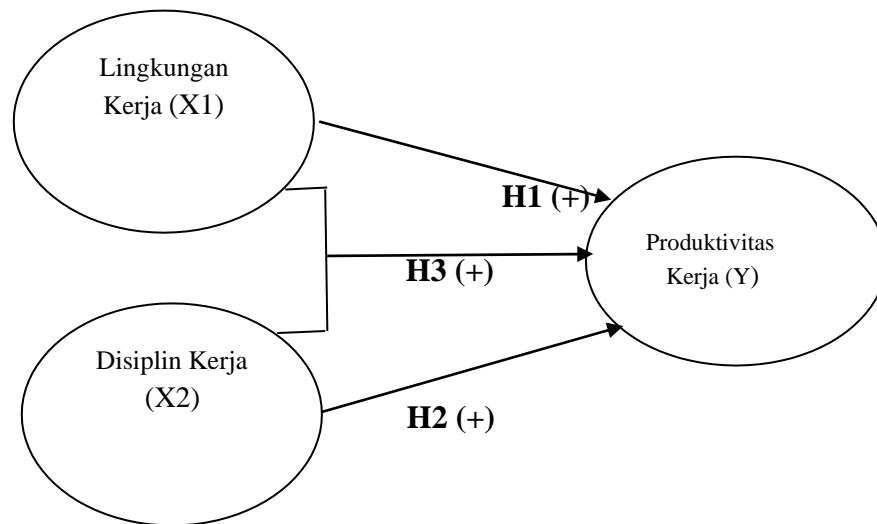
2.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang baik (Khoirul Ulum, dkk 2018). Faktor disiplin kerja dalam suatu perusahaan memang sangat diperlukan, karena pada saat hasil output yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dan tepat waktu, maka akan berpengaruh juga terhadap target apa yang telah direncanakan oleh perusahaan tersebut (Indahsari dan Damayanti, 2020). Terdapat penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Suprpto (2016) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan meningkat, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut,

H3 : Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z

2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar di bawah ini merupakan kerangka pemikiran dalam model penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir