**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Produktivitas Karyawan**
2. Pengertian Produktivitas Karyawan

 Produktivitas merupakan perbandingan antara output yang dicapai dengan input yang digunakan (Ratmat, 2017: 140). Produktivitas adalah tingkatan efisiensi yang dilakukan dalam memproduksi barang dan jasa (Tumiwa *et al*, 2017). Produktivitas kerja juga merupakan bentuk perencanaan dan pengembangan Industri yang akan berkontribusi bagi pengembangan ekonomi nasional secara tidak langsung (Wahyuningsih, 2018).

 Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat (Kustini *et al*, 2020). Produktivitas sebagai pengukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerja yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan (Saleh & Utomo, 2018).

 Jadi menurut penulis, produktivitas kerja adalah tingkat efisiensi karyawan dalam memproduksi barang dan jasa yang sesuai dengan kuantitas dan kualitas produksi yang diselesaikan sebanding dengan sumber daya yang digunakan baik secara sumber daya material, waktu dan tenaga.

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

 Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan (Wahyuningsih, 2018). Menurut Tumiwa *et al* (2017) terdapat tiga faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, yaitu:

* 1. Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berpikir maju dan kreatif.
	2. Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia.
	3. Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan/motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

 Sementara menurut Kustini *et al* (2020) terdapat empat faktor yang dapat menentukan besar kecilnya produktivitas kerja, yaitu:

Pengetahuan (*knowledge*) adalah faktor yang lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

Keterampilan (*skills*) yaitu suatu faktor yang menekankan pada kemampuan dan penguasaan teknisi operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknik, seperti keterampilan kopter, keterampilan bengkel, dsb.

Kemampuan (*abilities*) yaitu suatu faktor yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk dari kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.

Kebiasaan dan sikap (*attitude*) yaitu suatu faktor yang berkaitan erat dengan kebiasaan dan perilaku. Attitude merupakan suatu kebiasaan terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan, begitu pula dengan sebaliknya.

1. Indikator Produktivitas Kerja

 Menurut (Tumiwa *et al*, 2017) indikator yang menjadi tolok ukur produktivitas kerja ialah:

1. Kemampuan. Kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tupoksinya sangat dipengaruhi oleh poin efektif dan efisiensi.
2. Hasil ialah efek atau dampak dari proses kerja yang bisa dinikmati oleh yang menjalankan proses kerja tersebut maupun yang menggunakan hasil proses kerja tersebut.
3. Semangat kerja. Indikator ini ialah keinginan untuk berkembang lebih besar dari apa yang telah dilakukan sebelumnya.
4. Efisiensi. Merupakan tolak ukur dari kinerja yang telah dilakukan dengan sumber daya yang dipakai.
5. **Lingkungan**
	* + 1. Pengertian Lingkungan

 Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Alex, 2011: 183). Menurut Sedarmayanti (2010: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

 Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik.

 Menurut Saleh & Utomo (2018) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Purnami & Utama (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan dan musik.

 Jadi menurut penulis, lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

* + - 1. Indikator Lingkungan Kerja

 Secara garis besar, indikator jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sofyan, 2011: 31):

Lingkungan Kerja Fisik

 Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temparatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil penguruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.
	1. Lingkungan Kerja Non Fisik

 Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

1. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

 Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan (Nitisemito, 2010: 78) antara lain:

1. Pengerangan/cahaya di tempat kerja.
2. Temperatur di tempat kerja.
3. Kelembaban di tempat kerja.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja.
5. Kebisingan di tempat kerja.
6. Getaran mekanis di tempat kerja.
7. Bau-bauan di tempat kerja.
8. Tata warna di tempat kerja.
9. Dekorasi atau tata leta.
10. Musik.
11. Keamanan di tempat kerja.
12. **Motivasi**
	* + 1. Pengertian Motivasi

 Motivasi adalah sebuah perilaku yang memiliki orientasi pada tujuan. Jadi motivasi merupakan hal yang paling pokok dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya motivasi di jabarkan dua macam yaitu: motivasi internal (kepuasan kerja) dan motivasi eksternal (finansial) yang kedua faktor tersebut adalah faktor yang saling berkaitan (Veithzal Rivai, 2011: 839).

 Motivasi kerja adalah dorongan yang dilakukan oleh sesorang untuk mengimplementasikan proses kerja sehingga dapat dicapai hasil kerja yang diinginkan oleh orang tersebut. Alasan motivasi kerja banyak dijadikan sebagai indicator keberhasilan perusahaan dikarenakan motivasi kerja mampu mempermudah arus sistem yang berjalan. Kesadaran akan motivasi kerja setiap orang tentunya berbeda-beda mulai dari faktor financial interest, kebiasaan yang berukang-ulang dan lingkungan yang kondusif yang membuat orang betah untuk bertahan bahkan sampai loyal memperjuangkan masa depan perusahaan (Sadili Samsudin, 2010: 81).

 Setiap pekerja harus mencapai kepuasan maksimal dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga kadar motivasi yang dimilikinya semakin berlimpah dan menular ke rekan kerjanya. Jika sudah demikian maka pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi akan berlangsung dengan efektif dan efisien, artinya dari segi waktu dan biaya bisa menghasilkan produktivitas yang optimal.

 Jadi menurut penulis, motivasi merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

* + - 1. Indikator Motivasi

 Menurut Anwar (2011: 61), indikator motivasi kerja terdiri dari:

1. *Responsibility* (Tanggung jawab) mempunyai kesadaran bertanggung jawab kepada *jobdesc*nya.
2. *Achievement* (Prestasi), dengan mengerjakan jobdesc sebaik-baiknya tentunya perusahaan wajib memberikan reward atas pencapaian karyawan itu.
3. *Recognition*  (Pengakuan) kemauan memperoleh peningkatan upah.
	* + 1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:

* 1. Linkungan kerja yang menyenangkan.
	2. Kompensasi yang memadai.
	3. Supervisi yang baik.
	4. Adanya jaminan pekerjaan.
	5. Status dan tanggung jawab.
	6. Peraturan yang fleksibel.
	7. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
		+ - 1. Keinginan untuk dapat hidup
				2. Keinginan untuk dapat memiliki
				3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
				4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
				5. Keinginan untuk berkuasa.
1. **Disiplin Kerja**
	* + 1. Pengertian Disiplin Kerja

 Disiplin kerja adalah untuk mendorong karyawan berperilaku bijaksana dalam tempat kerja, di mana bijaksana berarti mematuhi aturan dan peraturan (Dessler, 2017: 464).

 Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap karyawan didalam bahkan diluar perusahaan. Setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturanperaturan yang ada dan telah disepakati diawal bekerja dan mampu menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya (Sinungan, 2011: 145). Displin berasal dari kata dispel yang artinya patuh, patuh baik kepada pemimpin maupun kepada aturan (Simamora,2012: 750).

 Jadi menurut penulis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap karyawan yang bersangkutan dengan menghormati perjanjian kerja dalam organisasi dimana dia bekerja disiplin Kerja merupakan ketersediaan dan kesadaran pekerja dalam mematuhi peraturan perusahaan.

* + - 1. Indikator Disiplin Kerja

(Agustini & Dewi, 2019) menyatakan indikator disiplin kerja adalah:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan
6. Sanksi ketegasan hubungan
	* + 1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Prasada *et al* (2020) yaitu:

Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

* 1. Kepemimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

* 1. Insentif (Tunjangan Dan Kesejahteraan)

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang di terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

* 1. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisplinan yang baik pula.

1. **Penelitian Yang Relevan**

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan dari penelitian ini adalah:

**Tabel II.1**

**Penelitian Yang Relevan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Judul, Nama Peneliti, dan Tahun | Metodologi Penelitian | Hasil |
| 1 | Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang(Abdul Rachman Saleh, 2018) | 1.Jenis Penelitian: kuantitatif2.Sample: 66 Responden3. Teknik Analisis: purposive sampling4.Analisis Data: Regresi Linier berganda | Terdapat pengaruh signifikan kisiplin kerja, motivasi Kerja, Etos Kerja, dan llingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 2 | Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung(Ni Putu Cindyana Claudia Santoni; I Wayan Suana, 2018) | 1.Jenis Penelitian: kuantitatif2.Sample: 40 Responden3. Teknik Analisis: sampel jenuh4.Analisis Data: Regresi Linier berganda | Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi, motivasi, dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 3 | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja(Sri Wahyuningsih, 2018) | 1.Jenis Penelitian: kuantitatif2.Sample: 76 Responden3. Teknik Analisis: sampel jenuh4.Analisis Data: Regresi Linier sederhana | Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja kerja. |
| 4 | Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan(Ni Kadek Ira Agustini; A.A Sagung Kartika Dewi, 2019) | 1.Jenis Penelitian: kuantitatif2.Sample: 79 Responden3. Teknik Analisis: sampel jenuh4.Analisis Data: Regresi Linier berganda | Terdapat pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. |
| 5 | Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Usaha Mandiri Jakarta Selatan(Denok Sunarsi, Gatot Kusjono, 2019) | 1.Jenis Penelitian: kuantitatif2.Sample: 60 Responden3. Teknik Analisis: sampel jenuh4.Analisis Data: Regresi Linier berganda | Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerjan non fisik , konflik dan turn terhadap produktivitas. |
| 6 | Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan(Ni Kadek Ira Agustini; A.A Sagung Kartika Dewi, 2019) | 1.Jenis Penelitian: kuantitatif2.Sample: 79 Responden3. Teknik Analisis: sampel jenuh4.Analisis Data: Regresi Linier berganda | Terdapat pengaruuh yang signifikan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. |
| 7 | Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bumen Redja Abadi – Bsd(Endang Kustini; Novita Sari, 2020) | 1.Jenis Penelitian: kuantitatif2.Sample: 80 Responden3. Teknik Analisis: sampel jenuh4.Analisis Data: Regresi Linier berganda | Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 8 | Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang(Wendy Liana, 2020) | 1.Jenis Penelitian: kuantitatif2.Sample: 70 Responden3. Teknik Analisis: sampel jenuh4.Analisis Data: Regresi Linier sederhana | Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 9 | Pengaruh Pemberian Reward Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Jaya Di Surabaya(Dodi Prasada; Nopi Oktavianti; Lily Setyawati Kristianti, 2020) | 1.Jenis Penelitian: kuantitatif2.Sample: 62 Responden3. Teknik Analisis: sampel jenuh4.Analisis Data: Regresi Linier berganda | Terdapat pengaruh yang signifikan pemberian reward dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. |
| 10 | Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Mobilindo Perkasa Di Tangerang(Lily Setyawati Kristianti; Denok Sunarsi, 2020) | 1.Jenis Penelitian: kuantitatif2.Sample: 50 Responden3. Teknik Analisis: sampel jenuh4.Analisis Data: Regresi Linier berganda | Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan. |
| 11 | *The Influence of Work Discipline, Occupational Health and Safety on Work Productivity of Employees of the Production Division of PT. Sandimas Intimitra Bekasi*(Kelvin Kusuma R; Wasisto Ruswidiono, 2016) | 1.Jenis Penelitian: kuantitatif2.Sample: 55 Responden3. Teknik Analisis: Non-probability sampling4.Analisis Data: Regresi Linier berganda  | Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. |
| 12 | *The influence of leadership, work environment, and discipline on employee productivity at PT Capital City Amrei Margatama*(Setyowati *et al, 2018)* | 1.Jenis Penelitian: kuantitatif2.Sample: 40 Responden3. Teknik Analisis: Sampel jenuh4.Analisis Data: Regresi Linier berganda | Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan, lingkungan, dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 13 | *Effect of Information Technology, Work Environment and Competence on Employee Productivity (Study at Bank Sulutgo Head Office)*(Axchel Tumiwa; Bernhard Tewal; Indrie D Palandeng, 2017) | 1.Jenis Penelitian: kuantitatif2.Sample: 72 Responden3. Teknik Analisis: purposive sampling4.Analisis Data: Regresi Linier berganda | Terdapat pengaruh yang signifikan teknologi informasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan. |
| 14 | *The Effect of Empowerment, Motivation and Work Environment on Employee Work Productivity*(Ni Made Ita Purnami; I Wayan Mudiartha Utama, 2019) | 1.Jenis Penelitian: kuantitatif2.Sample: 43 Responden3. Teknik Analisis: sampel jenuh4.Analisis Data: Regresi Linier berganda | Terdapat pengaruh pemberdayaan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 15 | *The Effect of Motivation and Work Experience on Employee Productivity at Happy Restaurant in Bandung*(Suwanto; Kosasih; Nurjaya; Denok Sunarsi; Heri Erlangga, 2021) | 1.Jenis Penelitian: kuantitatif2.Sample: 98 Responden3. Teknik Analisis: sampel jenuh4.Analisis Data: Regresi Linier berganda | Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. |

1. **Kerangka Pemikiran**

 Kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Variabel dibedakan menjadi dua yaitu variabel independen atau variabel bebas (X) dan variabel dependen atau variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2018: 91). Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen), yang disimbolkan dengan simbol (X). Kemudian variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, yang disimbolkan dengan simbol (Y) (Sugiyono, 2018: 39).

v

1

Lingkungan (X1)

3

2

Motivasi (X2)

Disiplin Kerja (X3)

Produktivitas karyawan (Y)

**Gambar II.1**

**Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

* + - 1. Saleh & Utomo (2018); Purnami & Utama (2019).
			2. Liana (2020); Suwanto *et al* (2021).
			3. Santoni & Suana (2018); Agustini & Dewi (2019).
1. **Hipotesa**
	* + 1. Pengaruh lingkungan terhadap produktivitas karyawan UD Prima Jaya Surakarta.

 Berdasarkan penelitian Saleh & Utomo (2018) dan Purnami & Utama (2019) tentang pengaruh lingkungan terhadap produktivitas karyawan, menyatakan bahwa variabel lingkungan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

 Maka peneliti mengambil hipotesis (H1): Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UD Prima Jaya Surakarta.

* + - 1. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan UD Prima Jaya Surakarta.

 Berdasarkan penelitian Liana (2020) dan Suwanto *et al* (2021) tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan, menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

 Maka peneliti mengambil hipotesis (H2): Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UD Prima Jaya Surakarta.

* + - 1. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan UD Prima Jaya Surakarta.

 Berdasarkan penelitian Santoni & Suana (2018) dan Agustini & Dewi (2019) tentang pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

 Maka peneliti mengambil hipotesis (H3): disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UD Prima Jaya Surakarta.