

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Deskripsi Teori

#### 1. Produktivitas Kerja

##### a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berawal dari bahasa Inggris yaitu *product* dan berkembang menjadi *productive* yang memiliki arti menghasilkan, maka pengertian dari produktivitas merupakan kemampuan atau keahlian dalam menciptakan sesuatu<sup>1</sup>. Sekitar tahun 1810 konsep produktivitas pertama kali dicetuskan oleh David Ricardo dan Adam Smith dalam Susilo menjelaskan yang menjadi komponen utama inti konsep produktivitas yaitu masukan dan keluaran<sup>2</sup>. Menurut Robbins dan Coutler dikutip dalam jurnal Sumiyati, dkk., memaparkan bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan tolok ukur yang menunjukkan efisiensi dan efektivitas<sup>3</sup>.

Menurut Sutrisno menyebutkan definisi produktivitas kerja merupakan perbandingan dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan dalam menghasilkan produk dari seorang pekerja<sup>4</sup>. Menurut Sinungan dalam jurnal Sisca, dkk., menjelaskan bahwa produktivitas dilihat sebagai tingkat efisiensi suatu perusahaan dalam menghasilkan barang dan jasa, produktivitas memperlihatkan cara pemanfaatan yang secara baik terhadap sumber daya dalam menghasilkan barang<sup>5</sup>. Pendapat lain menurut Wibowo sebagaimana yang dikutip dalam jurnal Khairunisa Nur Baiti, dkk., mengenai produktivitas kerja ialah suatu produk barang ataupun jasa yang diproduksi seseorang atau sekelompok yang dapat

---

<sup>1</sup> Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenamedia Grup, 2018), 339.

<sup>2</sup> Susilo, "Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pekerja Sektor Pertanian Dan Industri Pengolahan," *Jurnal Kependudukan Indonesia* VI, 2 (2011): 38.

<sup>3</sup> Sumiyati, dkk., "The Influence of Social Work Environment on Employee Productivity in Manufacturing in Indonesia," *Advances in Economics, Business and Management Research*, ATLANTIS PRESS 15 (2016): 649.

<sup>4</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 102.

<sup>5</sup> Sisca, dkk., *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yayasan Kita Menulis, 2020), 59.

memperlihatkan pertimbangan antara masukan dan keluaran dengan kegiatan kerja yang lebih efisien<sup>6</sup>.

Produktivitas memiliki hubungan yang erat dengan bekerja, karena dengan bekerja seseorang pasti bisa menghasilkan sesuatu dan hal tersebut dapat dikatakan produktif. Dalam Al-Qu'an dan Hadits banyak dijelaskan mengenai bekerja. Artyasa dalam Tuti Soleha menyampaikan bahwa Islam merupakan agama dengan pedoman tauhid yang jelas dan kuat<sup>7</sup>. Setiap individu yang bekerja harus percaya bahwa hanya Allah yang patut dijadikan pijakannya dan mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi dalam bekerja, terlebih lagi dalam Islam nilai-nilai produktivitas diutamakan secara sempurna<sup>8</sup>. Dijelaskan dalam firman Allah Swt. mengenai perintah untuk bekerja dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلٰمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

*Artinya: "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga RasulNya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakanNya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*<sup>9</sup>

Berdasarkan ayat di atas dijadikan salah satu bukti bahwa Al Qur'an mengajarkan mengenai produktivitas dan dapat disimpulkan bahwa Allah menyeru untuk setiap manusia melakukan pekerjaan dan bertindak produktif dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Dan apabila setiap manusia melakukan kebaikan dalam keadaan beriman, maka

<sup>6</sup> Khairunisa Nur Baiti, dkk., "Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta", 72.

<sup>7</sup> Tuti Soleha, "Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Islaminomic* 7, no. 1 (2016): 91.

<sup>8</sup> Tuti Soleha, "Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan," 91.

<sup>9</sup> Al Qur'an, at-Taubah ayat 105, *Al-Qur'an Terjemah*, (Bandung: Sygma Corp, 2014), 203.

Allah akan memberikan balasan dengan yang lebih baik dari yang dikerjakan.

**b. Sumber Informasi Penilaian Produktivitas Kerja**

Dalam menilai produktivitas kerja karyawan, berikut beberapa hal yang mampu dijadikan sumber informasi, sebagai berikut<sup>10</sup>:

1) *Job satisfaction*

Kepuasan kerja ditinjau dari memeriksa sikap karyawan yang dilakukan melalui penelitian untuk mengetahui tingkat kepuasan maupun tidakpuasan karyawan yang dapat berdampak pada produktivitas karyawan.

2) *Waste & scrap*

Mencari informasi apakah ada hal yang tidak berguna pada proses produksi, seperti produk limbah yang banyak memperlihatkan masalah produktivitas.

3) *Quality record*

Sumber informasi yang berupa catatan kualitas barang yang dihasilkan, kualitas yang baik akan menunjukkan adanya produktivitas yang tinggi dan begitupun sebaliknya.

4) *Absenteeism & tardness*

Penilaian terhadap absensi karyawan sehari-hari seperti masuk kerja terlambat atau pulang kerja lebih cepat, semakin tinggi angkanya menunjukkan rendahnya produktivitas kerja karyawan.

5) *Repost from counsellor*

Semakin banyak karyawan yang dimiliki konsultan, semakin rendah produktivitasnya dan semakin banyak karyawan yang dimiliki konsultan, yang berarti perusahaan memiliki masalah produktivitas karyawan.

6) *Grievances*

Keluhan langsung atau tertulis oleh karyawan kepada teman dan atasan dapat menunjukkan ketidakpuasan dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka, semakin banyak keluhan maka semakin tidak puas karyawan dan hal tersebut menunjukkan masalah produktivitas.

---

<sup>10</sup> Khotim Fadhli dan Mukhibatul Khusnia, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Produktivitas Kerja*, (Guepedia, 2021), 91-92.

7) *Accident report*

Penilaian terhadap sering atau tidaknya terjadi kecelakaan kerja yang menunjukkan tidak produktifnya karyawan dalam perusahaan.

8) *Medical report*

Penilaian terhadap data pengobatan karyawan ke dokter perusahaan atau dokter luar untuk menentukan masalah produktivitas dalam perusahaan, semakin banyak karyawan yang sakit maka terdapat masalah produktivitas.

9) *Suggestion*

Karyawan yang sering memerikan saran menunjukkan semakin tinggi kontribusinya terhadap produktivitas.

**c. Faktor - Faktor Produktivitas Kerja**

Anoraga dalam Muhammad Busro memaparkan terdapat berbagai macam faktor yang memengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut:<sup>11</sup>

1) *Motivasi kerja karyawan*

Dengan adanya motivasi dari pimpinan organisasi akan mendorong karyawan untuk bisa melakukan pekerjaan lebih baik.

2) *Pendidikan*

Biasanya tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh pada produktivitas kerja. Pegawai yang memiliki pendidikan lanjutan akan lebih cepat mengerti dan mempelajari hal-hal baru dalam kerangka kerja.

3) *Disiplin kerja*

Sikap yang ditunjukkan individu atau sekelompok dalam menaati peraturan yang berlaku. Kedisiplinan yang baik memberikan dampak positif pada produktivitas kerja karyawan.

4) *Keterampilan*

Keterampilan berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan karyawan memiliki keterampilan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan akan memberikan provit bagi perusahaan dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

---

<sup>11</sup> Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, 346-348.

- 5) Sikap etika kerja  
Sikap dari seorang atau perkumpulan orang dalam menjalin hubungan dengan orang atau kelompok lain. Dengan hubungan kerja yang baik akan memberikan kemudahan dalam melaksanakan proses produksi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.
- 6) Kemampuan kerja sama  
Kemampuan dalam bekerja sama sangat dibutuhkan karena akan membuat pekerjaan lebih mudah dan ringan apabila dikerjakan bersama-sama. Semakin tinggi kemampuan dalam bekerja sama, akan semakin tinggi produktivitas dalam perusahaan.
- 7) Gizi dan kesehatan  
Daya tahan tubuh karyawan mempengaruhi kesehatannya, apabila karyawan kekurangan gizi yang baik akan membuat mudah sakit dan berakibat sering tidak masuk kerja. Hal tersebut akan membuat produktivitas kerja menurun.
- 8) Tingkat penghasilan  
Tunjangan kinerja dan insentif termasuk dalam penghasilan, diserahkan kepada karyawan yang berprestasi kerja dalam perusahaan. Semakin besar gaji yang diterima karyawan akan mendorong semangat kerja dan dapat menimbulkan peningkatan produktivitas kerja karyawan.
- 9) Lingkungan kerja dan iklim kerja  
Lingkungan fisik dan sosial yang nyaman dalam perusahaan memiliki dampak yang besar terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan begitupun sebaliknya.
- 10) Kecanggihan teknologi yang digunakan  
Kemajuan mekanis sebagai peralatan yang disempurnakan dan terkomputerisasi mendukung penciptaan yang diperluas dan membantu orang dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 11) Faktor-faktor produksi yang memadai  
Dalam proses kerja apabila terdapat faktor produksi yang lengkap dan memadai akan mendorong proses produksi menjadi lebih cepat yang akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitasnya.



## 12) Jaminan sosial

Dengan perusahaan memenuhi jaminan sosial yang diterima karyawan, akan membuat karyawan mempunyai semangat lebih dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja.

## 13) Manajemen dan kepemimpinan

Pengaturan kerja yang bagus dalam perusahaan akan membantu karyawan dengan memilah lebih baik yang dapat mendorong produktivitas kerja yang lebih baik juga.

## 14) Kesempatan berprestasi

Dengan memberikan kesempatan berprestasi kepada karyawan untuk bisa lebih menggali potensi dalam dirinya, akan berdampak baik untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan menurut Tiffin dan Cormick dalam buku Edy Sutrisno, menyebutkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor yang dibedakan ke dalam dua golongan, yaitu:<sup>12</sup>

- 1) Faktor dalam diri individu, seperti umur, tempramen, keadaan fisik, kelelahan, motivasi.
- 2) Faktor dari luar diri individu, seperti kondisi fisik yaitu suara, penerangan, gaji, lama waktu kerja, jam istirahat, lingkungan spsial, keluarga, bentuk organisasi.

Dapat disimpulkan apabila atasan atau perusahaan memperlakukan karyawan dengan baik atau terciptanya hubungan yang bai antarkaryawan akan memperlancar proses produksi sehingga mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.

#### d. Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja

Dalam mengukur produktivitas kerja karyawan, menurut Sutrisno diperlukan beberapa dimensi dan indikator sebagai berikut:<sup>13</sup>

## 1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan yang dapat digunakan untuk menjalankan tugas. Keterampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan menjadi kekuatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

---

<sup>12</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 103-104.

<sup>13</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 104-105.

- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai  
Berusaha untuk membangun hasil yang dicapai. Hasil adalah pengaruh yang dapat dirasakan dan dihargai dari interaksi kerja. Oleh karena itu, produktif merupakan upaya untuk membuat semua orang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- 3) Semangat kerja  
Berusaha agar terus merasa lebih baik dari hari sebelumnya. Membandingkan etos kerja dan hasil yang dicapai karyawan dari hari sebelumnya dengan hari ini dapat dijadikan indikator untuk melihat semangat kerja.
- 4) Pengembangan diri  
Selalu berusaha mengembangkan diri supaya kemampuan bekerja meningkat. Perbaikan diri harus dimungkinkan dengan mempertimbangkan kesulitan dan asumsi untuk hal-hal yang akan dilihat mulai sekarang. Semakin besar ujian, pengembangan diri harus dilakukan. Demikian pula, keinginan untuk menjadi lebih baik dengan demikian akan sangat berpengaruh pada ambisi pegawai dalam meningkatkan kemampuan.
- 5) Mutu  
Selalu berjuang agar mutu dapat meningkat menjadi yang lebih baik dari kemarin. Mutu adalah hasil dari pekerjaan yang mampu memperlihatkan kinerja seorang pegawai. Oleh karena itu, meningkatkan mutu memiliki tujuan untuk membuat hasil terbaik yang akan sangat membantu perusahaan dan diri karyawan sendiri.
- 6) Efisiensi  
Pemeriksaan antara hasil yang diperoleh dengan setiap aset yang digunakan. *Input* dan *output* adalah bagian dari produktivitas yang secara keseluruhan mempengaruhi karyawan.

## 2. Disiplin Kerja Islam

### a. Pengertian Disiplin Kerja Islam

Disiplin berawal dari kata dalam bahasa Inggris *discipline* yang mempunyai arti peraturan yang wajib ditaati<sup>14</sup>. Sedangkan arti dari kata kerja adalah melakukan

---

<sup>14</sup> Sinddu Mulianto, dkk., *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2006), 171.

suatu kegiatan<sup>15</sup>. Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang ditunjukkan secara sadar seperti patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku dalam kawasan kerja, dengan rasa percaya bahwa aturan-aturan yang ditaati akan membuat tujuan pekerjaan tercapai<sup>16</sup>. Dalam pandangan Islam, seorang karyawan yang bekerja secara disiplin mengartikan bahwa dia sudah bisa menjalankan amanah yang sudah diberikan dengan baik. Menurut Tuti Soleha menjelaskan bahwa disiplin kerja Islam adalah menjalankan tata tertib dalam bekerja berdasarkan etika kerja dan norma yang baik, seorang karyawan yang memiliki komitmen terhadap agamanya tidak akan melanggar etika dan norma kerja berdasarkan yang sudah diajarkan dalam agamanya<sup>17</sup>. Menurut Helmi dikutip dalam jurnal Wahidah Abdullah, disiplin sering berhubungan dengan hukuman atau sanksi<sup>18</sup>. Seperti yang sudah dijelaskan dalam ajaran agama Islam melalui ayat Al-Qur'an dan Hadist mengenai perintah disiplin yang memiliki arti taat pada aturan yang sudah ditetapkan, salah satunya seperti dalam firman Allah Swt. QS. An-Nisa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ... (٥٩)

Artinya: *“Wahai orang-orang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada Rasul-Nya dan kepada Ulil Amri dari (kalangan) kamu....”*<sup>19</sup>

Selain ayat di atas, penjelasan perilaku disiplin juga terdapat dalam firman Allah Swt. pada QS. Al-Asr ayat 3:

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَابَا الصَّبْرَ (٣)

Artinya: *“Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh serta saling menasihati*

<sup>15</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/kerja>

<sup>16</sup> Sinddu Muliando, dkk., *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*, 189.

<sup>17</sup> Tuti Soleha, “Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan,” *Jurnal Islaminomic* 7, no. 1 (2016): 91.

<sup>18</sup> Wahidah Abdullah, “Disiplin Kerja Dalam Islam,” *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 2, 1 (2015): 162.

<sup>19</sup> Al Qur'an, an-Nisa ayat 59, *Al-Qur'an Terjemah*, (Bandung: Sygma Corp, 2014), 87.



*untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran.*"<sup>20</sup>

Dalam ayat tersebut mengandung maksud dari kata *Amal* biasa diartikan dengan "pekerjaan" yang didalam ayat ini digunakan untuk menjelaskan penggunaan kemampuan manusia seperti kemampuan berfikir, kekuatan fisik, batin, dan hidup yang dengan sadar dilakukan oleh manusia. Dengan begitu, "amal saleh" dalam ayat ini menurut M. Quraish Shihab dijelaskan dalam jurnal Wahidah Abdullah memiliki arti semua perbuatan yang memiliki manfaat bagi diri sendiri, keluarga, kelompok dan manusia secara menyeluruh<sup>21</sup>. Dapat ditarik simpulan bahwa disiplin kerja dalam Islam merupakan suatu hal yang sangat penting, sikap disiplin kerja akan menjauhkan suatu organisasi dari kegagalan dan dapat mengantarkan pada kesuksesan yang dapat memberikan manfaat dalam kehidupan manusia.

Disiplin adalah sesuatu yang harus dipertahankan oleh seorang karyawan untuk menunjukkan bahwa ia diperlengkapi untuk melakukan kewajiban kerja yang diberikan kepadanya dengan baik dari perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryo sebagaimana yang dikutip dalam Agus Yulistiyono, memaparkan disiplin kerja merupakan suatu sikap yang patuh, taat, hormat dan menghargai semua aturan yang sudah ditetapkan, baik yang tertulis ataupun tidak tertulis serta menyanggupi untuk menerima dan tidak menolak sanksi yang diberikan apabila terdapat pelanggaran terhadap tugas yang diberikan<sup>22</sup>. Beberapa definisi disiplin kerja menurut para ahli sebagai berikut<sup>23</sup>:

- 1) Menurut Dermawan, disiplin kerja merupakan sebuah sikap atau tingkah laku yang ditunjukkan seseorang yang memiliki peran dalam menjalankan peraturan dari perusahaan yang berwujud tertulis maupun tidak tertulis.

---

<sup>20</sup> Al Qur'an, al-Asr ayat 3, *Al-Qur'an Terjemah*, 601.

<sup>21</sup> Wahidah Abdullah, "Disiplin Kerja Dalam Islam," 163.

<sup>22</sup> Agus Yulistiyono, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cirebon: Penerbit Insanis, 2021), 279.

<sup>23</sup> Khairunisa Nur Baiti, dkk., "Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta", 74

- 2) Menurut Sutrisno, disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap, perilaku dan perbuatan yang selaras dengan peraturan yang sudah ditetapkan dari perusahaan baik peraturan tertulis maupun yang tidak tertulis.
- 3) Menurut Robbins, disiplin kerja dijelaskan suatu sikap dan tingkah laku yang secara sukarela dilakukan dengan sadar dan bersedia mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis<sup>24</sup>.

#### b. Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Menurut Moekizat dalam Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastuti, disiplin kerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu<sup>25</sup>:

##### 1) *Self imposed discipline*

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang pada dasarnya merupakan reaksi tanpa batas terhadap seorang pimpinan yang terampil dan merupakan dorongan itu sendiri yang menunjukkan adanya perasaan ingin dan berkeinginan untuk melakukan apa yang sesuai dengan keinginan perkumpulan.

##### 2) *Command discipline*

Disiplin yang diperintahkan, berasal dari kekuasaan yang memiliki pengakuan dan penggunaan berbagai cara yang tangguh untuk mencapai tindakan yang diinginkan dan diungkapkan melalui kebiasaan dan aturan tertentu.

Sedangkan menurut Handoko dalam Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastuti menyebutkan bahwa disiplin kerja terbagi dalam empat bentuk, antara lain<sup>26</sup>:

##### 1) Disiplin preventif

Tindakan untuk mendesak karyawan untuk mematuhi berbagai pedoman dan aturan untuk membatasi pelanggaran.

##### 2) Disiplin korektif

Kegiatan yang harus diambil guna memperbaiki penyelewengan prinsip dan upaya untuk mencegah pelanggaran lebih lanjut..

<sup>24</sup> Wahidah Abdullah, “Disiplin Kerja Dalam Islam,” 155.

<sup>25</sup> Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, (Surabaya: Media Sahabat Cendikia, 2019), 7.

<sup>26</sup> Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, 7-8.

- 3) Disiplin progresif  
Berikan hukuman yang lebih keras bagi karyawan yang mengulangi dalam melanggar aturan.
- 4) Aturan kompor panas  
Aturan ini pada dasarnya mengatakan bahwa disiplin harus memiliki kesamaan dengan hukuman seperti yang diterima seseorang karena menyentuh kompor panas.

**c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Sikap dan kebiasaan karyawan biasanya dipengaruhi oleh pimpinan perusahaan secara langsung, maka dari itu pemimpin diharuskan untuk memberi kepemimpinan yang baik agar mendapatkan disiplin kerja yang baik pula dari karyawannya. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno terdapat 7 (tujuh) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, antara lain:<sup>27</sup>

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi  
Karyawan yang mendapatkan jaminan balas jasa sesuai dengan kerja kerasnya untuk perusahaan akan menaati segala peraturan yang ada dalam perusahaan. Dengan menerima kompensasi yang mencukupi, karyawan akan berusaha melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Begitupun sebaliknya.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan  
Kewenangan yang sangat baik berpengaruh penting dalam perusahaan, karena pimpinan digunakan untuk bertindak sebagai contoh bagi para pekerjanya. Pimpinan dalam perusahaan harus menanamkan perilaku disiplin dalam dirinya dengan cara mengendalikan sikap, perbuatan dan ucapannya agar tidak merugikan peraturan disiplin yang sudah berlaku dan dapat diikuti oleh bawahannya.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan  
Sikap disiplin akan dengan mudah dijalankan apabila ada peraturan tertulis yang jelas dan diketahui semua orang, dengan begitu para karyawan akan mengerti apa saja yang perlu dilakukan dan sanksi yang diberikan ketika melakukan pelanggaran.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan  
Seorang pimpinan harus mempunyai keberanian dalam membuat tindakan tegas untuk karyawan yang

---

<sup>27</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 89-92

melakukan pelanggaran tata tertib. Hal ini akan menjadikan contoh bagi karyawan lain agar terhindar dari sikap tidak disiplin yang mengakibatkan mendapat sanksi yang harus diterima.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan  
Pengawasan diperlukan dalam setiap gerakan dalam perusahaan, hal ini direncanakan untuk mengkoordinasikan karyawan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan dan manajemen yang lebih baik diselesaikan oleh otoritas langsung dari karyawan yang bersangkutan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan  
Pimpinan yang bisa dekat dengan semua karyawannya akan membuat kondisi disiplin kerja yang baik. Karyawan adalah manusia yang juga membutuhkan perhatian besar untuk didengar keluhan dan kesulitannya serta ingin dicarikan jalan keluar terhadap apa yang dihadapi. Pimpinan demikian akan memiliki nilai lebih di mata karyawannya sehingga berpengaruh pada semangat kerja dan prestasi karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin  
Kebiasaan yang baik dan membangun seperti menghormati satu sama lain dalam lingkungan kerja, memberikan pujian kepada karyawan sesuai dengan prestasinya, memberi informasi apabila ingin keluar dari tempat kepada rekan sekerja.

#### **d. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Sastrohadiwiryono dalam Khairunisa Nur Baiti, dkk., memaparkan dimensi dan indikator disiplin kerja sebagai berikut<sup>28</sup>:

- 1) Frekuensi kehadiran  
Ialah nilai yang memperlihatkan total kehadiran individu atau sekelompok dalam suatu tempat.

---

<sup>28</sup> Khairunisa Nur Baiti, dkk., “Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta”, 75.

- 2) Tingkat kewaspadaan  
Merupakan suatu sikap siap siaga dalam menanggapi suatu kejadian yang tidak terduga, serta kemampuan dalam memperhatikan tugas pada jangka waktu tertentu.
- 3) Ketaatan pada standar kerja  
Ini adalah suatu kondisi karyawan mematuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai pedoman dan aturan kerja.
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja  
Merupakan suatu keadaan yang mengharuskan karyawan mematuhi tata tertib dan peraturan yang berjalan dalam perusahaan.
- 5) Etika kerja  
Merupakan peraturan norma yang memiliki sistem nilai dan prinsip moral yang dijadikan patokan bagi karyawan untuk menjalankan tugasnya dalam perusahaan.

### 3. Kondisi Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan tempat bekerja ialah aspek penting bagi karyawan dalam kehidupan kerja, karena sebagian besar waktu karyawan diselesaikan di tempat kerja dan hal tersebut memengaruhi karyawan<sup>29</sup>. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa aman dan mendorong karyawan bekerja dengan optimal<sup>30</sup>. Sedarmayanti dalam Mukson, dkk., memaparkan definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang digunakan, lingkungan tempat bekerja, cara kerjanya dan aturan dalam bekerja baik sebagai seseorang atau kelompok<sup>31</sup>. Sedangkan menurut Tumiwa, Tewal dan Palandeng dalam Khairunisa Nur Baiti, dkk., mendefinisikan lingkungan kerja merupakan sebuah ruang, peralatan, bahan baku, tata letak, bising dan

---

<sup>29</sup> Eni Mahawati, dkk., *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Yayasan Kita Menulis, 2021), 120.

<sup>30</sup> Mukson, dkk., *Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan Kinerja UMKM Melalui Komitmen Organisasi*, (Klaten: Penerbit Lakeisha, 2020), 68.

<sup>31</sup> Mukson, dkk., *Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan Kinerja UMKM Melalui Komitmen Organisasi*, 68.



hubungan antar karyawan yang memiliki dampak positif terhadap hasil dari kualitas kerja<sup>32</sup>.

Menurut Siagian sebagaimana yang dikutip dalam Ita Rahmawati, dkk., mengatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai lingkungan yang digunakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari<sup>33</sup>. Kondisi lingkungan kerja yang tidak baik akan membutuhkan tenaga kerja dan waktu kerja yang lebih lama sehingga tidak dapat menciptakan sistem kerja yang efisien<sup>34</sup>. Kesimpulan dari berbagai macam pendapat tersebut adalah semua hal yang berada di sekitar karyawan saat melakukan pekerjaan, berbentuk fisik atau non fisik dan berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

#### **b. Jenis- Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Gatot Nazir Ahmad, lingkungan kerja dipisahkan menjadi dua kelompok, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik<sup>35</sup>.

##### **1) Lingkungan kerja fisik**

Merupakan segala sesuatu yang memiliki bentuk fisik dan berada di sekitar tempat kerja yang bisa memberi pengaruh secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan fisik dibagi ke dalam dua kategori sebagai berikut:

- a) Lingkungan kerja langsung, yaitu segala hal yang berkaitan langsung dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan lainnya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum, yaitu segala hal yang memberi pengaruh pada kondisi manusia seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lainnya.

---

<sup>32</sup> Khairunisa Nur Baiti, dkk., "Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta", 75.

<sup>33</sup> Ita Rahmawati, dkk., *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (Jombang: Penerbit LPPM, 2020), 7.

<sup>34</sup> Ita Rahmawati, dkk., *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, 6.

<sup>35</sup> Gatot Nazir Ahmad, *Manajemen Operasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 101-102.

2) Lingkungan kerja non fisik

Merupakan semua keadaan yang berhubungan dengan hubungan kerja, hubungan dengan pimpinan maupun hubungan antar karyawan atau hubungan dengan bawahan. Dalam organisasi, membuat lingkungan keluarga, korespondensi yang baik di antara para pekerja dan memiliki kebijaksanaan adalah hal yang baik. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas kerja yang meningkat.

**c. Faktor – Faktor Kondisi Lingkungan Kerja**

Berbagai faktor yang dapat berpengaruh pada lingkungan kerja dijelaskan oleh Sunyoto dalam Khairunisa Nur Baiti, dkk., sebagai berikut<sup>36</sup>:

1) Hubungan karyawan

Pada hubungan karyawan terbagi menjadi dua yaitu hubungan dengan sesama orang dan hubungan dengan kelompok.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Di tempat kerja yang tidak nyaman, kegiatan kerja akan terganggu. Tingkat kebisingan dalam lingkungan kerja termasuk salah satu hal yang memiliki pengaruh kurang baik dan faktor ketidaktenangan karyawan.

3) Peraturan kerja

Karyawan akan patuh dan mentaati peraturan yang berlaku apabila peraturan dalam perusahaan dibuat secara jelas dan baik, sehingga karyawan mampu memberikan performa terbaik dalam pengembangan karir.

4) Penerangan

Penerangan yang cukup dalam lingkungan kerja memungkinkan karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Tidak hanya penerangan dari listrik namun juga penerangan dari sinar matahari.

5) Sirkulasi udara

Sirkulasi udara dalam ruangan dengan ventilasi yang memadai akan membantu karyawan bekerja dengan nyaman.

---

<sup>36</sup> Khairunisa Nur Baiti, dkk., “Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta”, 76.

- 6) Keamanan  
Semangat kerja tercipta salah satunya dari rasa aman dan nyaman saat bekerja.

**d. Dimensi dan Indikator Kondisi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo menjelaskan yang menjadi dimensi dan indikator dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut<sup>37</sup>:

- 1) Penerangan  
Penerangan yang cukup dalam lingkungan kerja memungkinkan karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Tidak hanya penerangan dari listrik namun juga penerangan dari sinar matahari.
- 2) Suhu udara  
Keadaan udara pada lingkungan tempat bekerja seperti temperatur dalam suatu ruangan dan udara yang bersih, apabila suhu udara dalam ruangan terlalu panas/ dingin dan udara yang kotor tercemar akan mempengaruhi proses kerja karyawan.
- 3) Suara bising  
Bunyi yang tidak nyaman ditelinga yang dapat mengganggu proses kerja, ketenangan dan menimbulkan masalah komunikasi sehingga proses kerja karyawan tidak optimal.
- 4) Warna dan tata letak ruang  
Pengaturan warna pada ruang kerja serta pengaturan tata letak ruang yang menentukan posisi kerja dapat mempengaruhi kenyamanan dan semangat kerja karyawan.
- 5) Keamanan  
Pengamanan diharapkan dapat menjaga ruang kerja dalam kondisi aman supaya terlindung dari niat jahat orang lain dan kawasan kerja terlindung terbebas dari pengunjun yang tidak berkepentingan.
- 6) Hubungan karyawan  
Hubungan yang diperlukan untuk bekerja di lingkungan perusahaan tempat mereka bekerja, hubungan yang

---

<sup>37</sup> Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang," 34.

harmonis antar pegawai akan membangkitkan semangat mereka untuk menyelesaikan pekerjaan bersama<sup>38</sup>.

## B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu dengan variabel-variabel sejenis berperan penting dalam penelitian saat ini yang dapat dijadikan pedoman dan referensi bagi peneliti antara lain:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

1	Nama Penulis	Khairunisa Nur Baiti, Djumali, Eny Kustiyah <sup>39</sup>
	Judul Penelitian	Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja</li> <li>2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja</li> <li>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja<sup>40</sup></li> </ol>
	Persamaan	Penelitian ini memiliki kondisi menggunakan dua faktor bebas, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja serta variabel terikat produktivitas kerja karyawan dengan metodologi kuantitatif <sup>41</sup>
	Perbedaan	Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian terdahulu yang dilakukan di PT. Iskandar Indah Printing Textile

<sup>38</sup> Achmad Rozi El Eroy, dkk., *7 Steps To HRM 4.0*, (Cilegon: Runzune Sapta konsultan, 2020), 156-162.

<sup>39</sup> Khairunisa Nur Baiti, dkk., "Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta," *Edunomika* 04, no. 01 (2020): 69.

<sup>40</sup> Khairunisa Nur Baiti, dkk., "Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta," 85.

<sup>41</sup> Khairunisa Nur Baiti, dkk., "Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta," 69.

		Surakarta. Sedangkan penelitian penulis dilakukan di Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus <sup>42</sup>
2	Nama Penulis	Abdul Rachman Saleh <sup>43</sup>
	Judul Penelitian	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</li> <li>2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</li> <li>3. Etos kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</li> <li>4. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan<sup>44</sup></li> </ol>
	Persamaan	Penelitian ini memiliki persamaan penggunaan dua variabel independen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja serta variabel dependen produktivitas kerja karyawan dengan pendekatan kuantitatif <sup>45</sup>
	Perbedaan	Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian terdahulu yang dilakukan di PT. Inko Java Semarang. Sedangkan

<sup>42</sup> Khairunisa Nur Baiti, dkk., “Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta,” 69.

<sup>43</sup> Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang,” *Among Makarti* 11, 21 (2018): 28.

<sup>44</sup> Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang,” 45-47.

<sup>45</sup> Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang,” 28.



		penelitian penulis dilakukan di Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus <sup>46</sup>
3	Nama Penulis	Reski <sup>47</sup>
	Judul Penelitian	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu
	Hasil Penelitian	Kedua variabel secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan <sup>48</sup>
	Persamaan	Penelitian ini memiliki persamaan penggunaan dua variabel independen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja serta variabel dependen produktivitas kerja karyawan dengan pendekatan kuantitatif <sup>49</sup>
	Perbedaan	Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian terdahulu yang dilakukan di PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu. Sedangkan penelitian penulis dilakukan di Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus <sup>50</sup>
4	Nama Penulis	Endang Widyawati Ningrum, Wenny Dhamayanthi, Ratih Puspitorini Y.A <sup>51</sup>
	Judul Penelitian	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Upah Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap

<sup>46</sup> Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motovasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang," 28.

<sup>47</sup> Reski, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu," *Jom FEKON* 2, no. 1 (2015): 1.

<sup>48</sup> Reski, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu," 11-12.

<sup>49</sup> Reski, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu," 1.

<sup>50</sup> Reski, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu," 1.

<sup>51</sup> Endang Widyawati Ningrum, dkk., "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Upah Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Usaha Jasa Industri Dan Aneka Pangan Politeknik Negeri Jember," *Jurnal Ilmiah INOVASI* 13, no. 1 (2013): 5.

		Produktivitas Kerja Di Unit Usaha Jasa Industri Dan Aneka Pangan Politeknik Negeri Jember
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja</li> <li>2. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja</li> <li>3. Upah kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja</li> <li>4. Lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja<sup>52</sup></li> </ol>
	Persamaan	Penelitian ini memiliki persamaan penggunaan dua variabel independen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja serta variabel dependen produktivitas kerja karyawan dengan pendekatan kuantitatif <sup>53</sup>
	Perbedaan	Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian terdahulu yang dilakukan di Unit Usaha Jasa Industri Dan Aneka Pangan Politeknik Negeri Jember. Sedangkan penelitian penulis dilakukan di Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus <sup>54</sup>
5	Nama Penulis	Tuti Soleha <sup>55</sup>
	Judul Penelitian	Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan
	Hasil Penelitian	Disiplin kerja dalam perspektif Islam

<sup>52</sup> Endang Widyawati Ningrum, dkk., “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Upah Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Usaha Jasa Industri Dan Aneka Pangan Politeknik Negeri Jember,”

<sup>53</sup> Endang Widyawati Ningrum, dkk., “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Upah Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Usaha Jasa Industri Dan Aneka Pangan Politeknik Negeri Jember,” 5.

<sup>54</sup> Endang Widyawati Ningrum, dkk., “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Upah Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Usaha Jasa Industri Dan Aneka Pangan Politeknik Negeri Jember,” 5.

<sup>55</sup> Tuti Soleha, “Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan,” *Jurnal Islaminomic* 7, no. 1 (2016): 89.

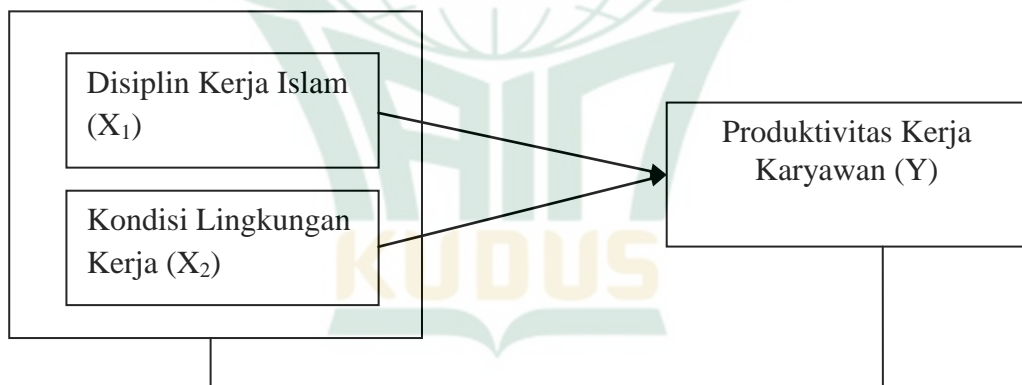
		memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan <sup>56</sup>
	Persamaan	Penelitian ini memiliki persamaan penggunaan variabel independen yaitu disiplin kerja Islam serta variabel dependen produktivitas kerja karyawan dengan pendekatan kuantitatif
	Perbedaan	Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian terdahulu yang dilakukan di PT. Kreasindo Cipta Karya. Sedangkan penelitian penulis dilakukan di Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus <sup>57</sup>

*Sumber dari beberapa penelitian terdahulu, disarikan, 2022.*

**C. Kerangka Berfikir**

Berdasarkan jawaban uji yang berasal dari penelitian terdahulu dan juga didukung dengan penjabaran teori yang digunakan, maka untuk memperjelas hubungan antar variabel dapat dirumuskan kerangka pemikiran antara lain:

**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**



*Sumber: Sutrisno, 2009.*

Hubungan antara disiplin kerja Islam dengan produktivitas kerja karyawan digambarkan dengan kerangka berpikir di atas. Disiplin kerja Islam merupakan suatu sikap mematuhi peraturan

<sup>56</sup> Tuti Soleha, “Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan,” 101.

<sup>57</sup> Tuti Soleha, “Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan,” 89.

yang berlaku berdasarkan etika kerja dan norma yang baik sesuai dengan apa yang sudah diajarkan dalam agama Islam. Disiplin kerja Islam mempunyai peranan dalam peningkatan produktivitas kerja, karena apabila karyawan dalam suatu perusahaan memiliki tingkat kedisiplinan yang buruk maka dapat menghambat jalannya proses kerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Begitupun dengan hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan yang digambarkan dengan kerangka berpikir di atas. Lingkungan kerja merupakan tempat untuk karyawan melakukan kegiatan bekerja. Lingkungan kerja yang memadai dan nyaman akan menjadikan kegiatan bekerja terasa menyenangkan sehingga berpengaruh kepada kelancaran proses kerja, begitupun sebaliknya apabila lingkungan tempat kerja tidak nyaman dan kurang memadai akan dapat menghambat kegiatan bekerja yang nantinya akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Seperti yang terjadi pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus terdapat masalah penurunan produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja Islam dan kondisi lingkungan kerja.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan jawaban terhadap rumusan masalah dalam penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasa disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dugaan jawaban sementara dari hubungan dua variabel yang didasarkan pada teori yang relevan, perlu diuji kembali dengan pengumpulan data untuk memperoleh fakta secara empiris<sup>58</sup>. Berdasarkan kerangka penelitian yang telah dirumuskan, maka disimpulkan hipotesis penelitian ini yaitu sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Disiplin kerja merupakan sikap yang ditunjukkan seseorang secara sukarela untuk mematuhi aturan dan norma yang ada di lingkungan sekitar. Menurut Tuti, menegakkan disiplin kerja ialah menjalankan tata tertib dalam bekerja berdasarkan etika kerja dan norma yang baik, seorang karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap agamanya tidak mungkin melanggar etika dan norma kerja berdasarkan yang

---

<sup>58</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 99-100.

sudah diajarkan dalam agamanya<sup>59</sup>. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Reski<sup>60</sup>, Mutfi Aspiyah dan S. Martono<sup>61</sup> memaparkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut juga memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tuti Soleha<sup>62</sup> yang menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja dalam perspektif Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Akan tetapi, berbeda dengan hasil penelitian oleh Endang Widyawati Ningrum, dkk.<sup>63</sup> yang menyebutkan variabel disiplin kerja sendiri tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu berdasarkan hasil tersebut, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>0</sub>** : Disiplin kerja Islam berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus.

**H<sub>1</sub>** : Disiplin kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus.

## 2. Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan semua hal yang berada di sekeliling karyawan pada saat melakukan pekerjaan, memiliki bentuk fisik atau non fisik dan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khairunisa, dkk.<sup>64</sup> dan Alvin Efendi, dkk.,<sup>65</sup> menyebutkan bahwa

---

<sup>59</sup> Tuti Soleha, "Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan," 91.

<sup>60</sup> Reski, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu,"

<sup>61</sup> Mufti Aspiyah dan S. Martono, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja," *Management Analysis Journal* 5, no. 4 (2016): 339.

<sup>62</sup> Tuti Soleha, "Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan,"

<sup>63</sup> Endang Widyawati Ningrum, dkk., "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Upah Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Usaha Jasa Industri Dan Aneka Pangan Politeknik Negeri Jember,"

<sup>64</sup> Khairunisa Nur Baiti, dkk., "Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta,"



lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, terdapat penelitian lain yang memiliki hasil berbanding terbalik yaitu peneliti Abdul Rachman Saleh<sup>66</sup> memaparkan bahwa variabel independen lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu berdasarkan hasil tersebut, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>0</sub>** : Kondisi lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus.

**H<sub>2</sub>** : Kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja Islam dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dalam perusahaan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah Disiplin Kerja Islam dan Kondisi Lingkungan Kerja. Oleh karena itu berdasarkan hasil tersebut, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>0</sub>** : Disiplin kerja Islam dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus.

**H<sub>3</sub>** : Disiplin kerja Islam dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus.

---

<sup>65</sup> Alvin Efendi K.U, dkk., “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Mesan Kabupaten Bondowoso,” *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial* 12, no. 2 (2018): 173.

<sup>66</sup> Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang,”