

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKAPEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

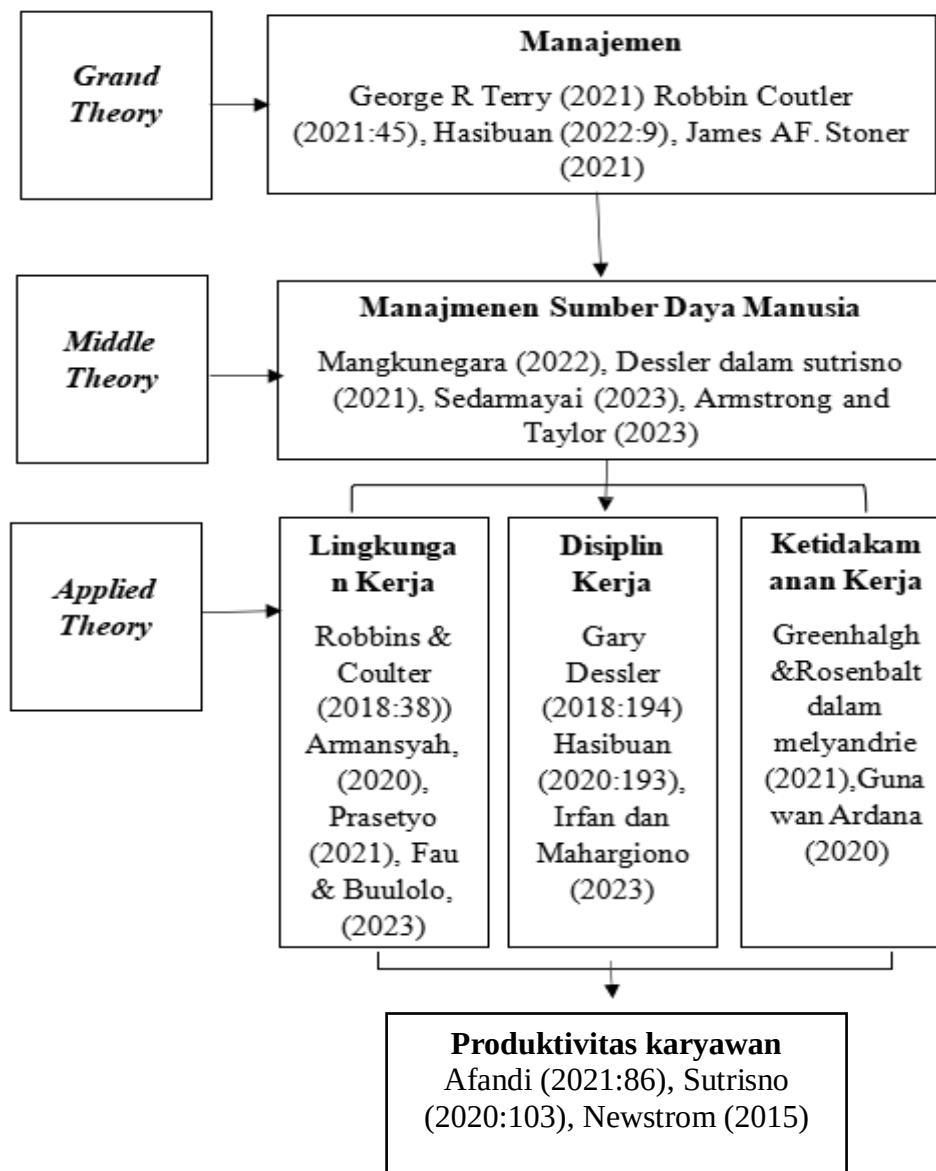
2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan bagian penting yang terdiri dari landasan teoritis baik secara umum maupun secara spesifik yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Kajian pustaka terdiri dari tiga tingkatan yaitu:

1. *Grand Theory* yaitu teori yang membahas terkait konsep dasar manajemen.
2. *Middle Theory* yaitu teori yang memfokuskan pada manajemen sumber daya manusia.
3. *Applied Theory* yaitu teori yang mengaplikasikan teori-teori tersebut pada masalah yang lebih spesifik.

2.1.1 Landasan Teori yang digunakan

Landasan teori merupakan komponen penting dari sebuah karya akademik yang membentuk kerangka konseptual mencakup teori-teori yang memiliki relevansi, beragam konsep keilmuan, serta definisi-definisi yang menjadi penompang bagi proses penelitian atau penulisan yang sedang dilaksanakan. Landasan teori berperan sebagai fondasi pemahaman yang komprehensif untuk mengurangi fenomena menjadi objek penelitian secara mendalam, sekaligus menggambarkan teori-teori yang dapat dikembangkan atau diimplementasikan.



Gambar 2. 1
Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi karena berkaitan dengan proses pengelolaan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam suatu perusahaan, manajemen berperan dalam mengatur

aktivitas suatu organisasi agar tetap berjalan dengan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan melalui penerapan manajemen yang baik maka perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya manusia, finansial, material, dan teknologi untuk mencapai target organisasi.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen

Menurut George R Terry dalam buku Novitasari (2020) manajemen merupakan proses khusus yang mencakup serangkaian kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian. proses ini dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan mengoptimalkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Menurut James AF Stoner (2021) manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan sumber daya manusia yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu pendekatan sistematis yang melibatkan empat fungsi utama yang saling berkaitan satu sama lain. Untuk mencapai target organisasi yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif, dengan cara memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara optimal.

2.1.2.2 Fungsi-fungsi manajemen

Manajemen sebagai disiplin ilmu dan praktik, mencakup beragam kegiatan yang saling terkait untuk mencapai target organisasi. Fungsi-fungsi manajemen menjadi elemen pokok yang harus dilaksanakan secara berkelanjutan guna

mengelola sumber daya secara efektif dan efisien. Menurut Robbin dan Coutler (2021:45) fungsi-fungsi manajemen yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mendukung tercapainya suatu tujuan organisasi

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan kegiatan mengorganisasikan seluruh karyawan melalui pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, koordinasi, serta penetapan bagan organisasi.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan merupakan proses berupa memimpin dan memotivasi sumber daya manusia dalam organisasi agar bersedia melaksanakan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi ini bukan sekedar memberikan bimbingan, dukungan serta arahan yang jelas kepada setiap individu agar terwujudnya kesatuan arah dalam pencapaian tujuan organisasi.

4. Pengkoordinasian (*Coordinating*)

Pengkoordinasian merupakan upaya menyatukan berbagai kegiatan sehingga tidak berjalan secara terpisah. Melalui koordinasi, aktivitas antar individu dapat berjalan selaras, harmonis dan saling melengkapi. Upaya ini sangat penting guna menghindari terjadinya konflik kepentingan, sehingga proses pencapaian tujuan dapat terlaksana secara efisien.

5. Pengawasan (*Controlling*)

Tahap pengawasan memiliki fungsi sebagai mekanisme evaluasi dalam proses manajemen. Pengawasan dilakukan melalui pemantauan jalannya aktivitas organisasi, membandingkan hasil yang telah dicapai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, serta melakukan tindakan korektif apabila ditemukan adanya penyimpangan. Fungsi ini mencakup pengumpulan serta analisis umpan balik yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk perbaikan berkelanjutan dalam organisasi.

2.1.2.3 Unsur-unsur Manajemen

Dalam proses pelaksanaan manajemen, terdapat unsur-unsur atau alat-alat yang dibutuhkan agar proses manajemen dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2022:9) unsur-unsur manajemen yang dikenal 6M terdiri dari:

1. *Men* (Manusia)

Manusia merupakan makhluk dengan karakteristik yang berbeda-beda dan untuk memahami perbedaan tersebut, manusia menggunakan pendekatan psikologis. Dimana kondisi seseorang dapat dipengaruhi oleh lingkungannya.

2. *Money* (Uang)

Uang merupakan komponen penting sebagai alat ukur nilai serta keberhasilan suatu usaha. Dengan banyaknya uang yang berputar dalam perusahaan hal tersebut mencerminkan ukuran perusahaan. Uang merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan.

3. *Methods* (Metode/cara)

Metode atau cara sangat menentukan hasil pekerjaan. Keberhasilan tujuan tergantung pada penerapan metode yang tepat dalam setiap kegiatan manajemen.

Metode yang baik akan membuat pekerjaan lebih mudah dan lancar

4. *Materials* (Bahan-bahan perlengkapan)

Bahan-bahan merupakan unsur yang tidak dapat diabaikan dalam manajemen.

Keberadaan manajemen itu sendiri bekerja secara terpadu untuk mengelola bahan-bahan, tanpa bahan-bahan manusia tidak dapat mencapai tujuan organisasi. Hubungan material dengan manusia merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam operasional manajemen.

5. *Machines* (Mesin/Peralatan)

Dengan semakin berkembangnya teknologi pada saat ini penggunaan mesin menjadi sangat penting dalam operasional perusahaan. Oleh karena itu mesin memiliki peran yang sangat penting dalam membantu manusia.

6. *Market* (Pasar)

Pasar merupakan faktor krusial dalam manajemen untuk menjual produk yang dihasilkan bisnis agar dapat bertahan. Apabila produk tidak dapat dipasarkan atau dijual di pasar, maka proses produksi akan terhenti.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen yang secara khusus memfokuskan perhatiannya pada pengelolaan unsur manusia dalam suatu organisasi. MSDM menjadi bidang yang semakin strategis mengingat sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang

menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era globalisasi saat ini.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2022) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler dalam Sutrisno (2021) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian. Pengertian ini lebih menekankan pada aspek praktis dari pengelolaan SDM dalam terkait tanggung jawab manajerial.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian terhadap seluruh aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Hasibuan menyatakan bahwa MSDM memiliki tujuan-tujuan utama yang perlu dicapai secara sistematis.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas melalui proses perekrutan dan seleksi yang tepat. Organisasi perlu mencari calon karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan posisi yang tersedia.
2. Manajemen Sumber Daya Manusia berfokus pada pengembangan kemampuan karyawan melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan. Tujuannya adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar semakin kompeten dalam menjalankan tugasnya
3. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan untuk memberikan kompensasi atau balas jasa yang layak kepada karyawan. Sistem penggajian yang fair dan kompetitif perlu dikembangkan agar karyawan merasa dihargai kontribusinya
4. Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan menciptakan integrasi atau penyatuan karyawan dengan lingkungan kerja. Melalui proses orientasi dan adaptasi, karyawan baru dapat memahami budaya organisasi dan menyesuaikan diri dengan keadaan workplaces
5. Manajemen Sumber Daya Manusia memelihara dan mempertahankan karyawan agar tetap bertahan dalam organisasi dalam jangka panjang. Hubungan industrial yang harmonis perlu dibina guna menciptakan ketenangan kerja.
6. Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan memberdayakan karyawan dengan memberikan wewenang serta tanggung jawab yang proporsional. Dengan demikian, motivasi dan produktivitas kerja dapat meningkat secara signifikan

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2022:21) Fungsi-fungsi manajemen yaitu:

1. Perencanaan

proses perencanaan ini berfungsi untuk mengidentifikasi kebutuhan terhadap tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses pengaturan sumber daya manusia dalam organisasi melalui pembagian tugas, penetapan hubungan kerja, pendelegasian wewenang, serta koordinasi agar terciptanya kesatuan kerja yang terstruktur.

3. Pengarahan

Pengarahan merupakan upaya pemimpin dalam memotivasi dan membimbing seluruh karyawan agar bersedia bekerja sama secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan perusahaan serta kepentingan karyawan itu sendiri.

4. Pengendalian

merupakan kegiatan pemantauan serta evaluasi terhadap kinerja karyawan guna memastikan penerapan sesuai dengan prosedur perusahaan dan pencapaian target yang telah ditentukan

5. Pengadaan merupakan proses kegiatan yang mencakup pencarian calon tenaga kerja, pemilihan berkas, penempatan pada posisi yang tepat, orientasi, serta induksi untuk memenuhi kebutuhan organisasi terhadap sumber daya manusia yang kompeten.

6. Pengembangan karyawan Proses ini untuk meningkatkan kemampuan karyawan

dalam aspek keterampilan praktis, pengetahuan konsep, pemikiran strategis serta etika kerja melalui program pendidikan dan pelatihan yang terstruktur

7. Kompensasi merupakan pemberian penghargaan kepada karyawan yang terdiri dari komponen langsung maupun tidak langsung, dapat berupa finansial atau non-finansial sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi serta dedikasi karyawan terhadap kemajuan perusahaan.
8. Pengintegrasian yaitu menyelaraskan antar tujuan organisasi dengan aspirasi setiap karyawan, sehingga dapat terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan menguntungkan bagi kedua belah pihak.
9. Pemeliharaan merupakan upaya untuk menjaga dan meningkatkan kondisi jasmani, rohani, serta komitmen para tenaga kerja terhadap perusahaan agar tetap memiliki motivasi untuk berkolaborasi dalam jangka panjang.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut teori Hasibuan (2022:21) tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan dan keunggulan kompetitif suatu organisasi. Tanpa pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang profesional dan terstruktur, organisasi akan sulit mencapai tujuan bisnisnya secara optimal.

2.1.2.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia berkontribusi dalam organisasi sebagai pengelola utama sistem organisasi. Sebagai pengendali utama sistem organisasi agar tetap berkelanjutan diperlukannya pendekatan manajemen yang mengakomodasi tiga aspek esensial yaitu:

1. Peran administrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran administratif menekankan fungsi utama dalam pengelolaan dan pemeliharaan dokumentasi organisasi.

2. Peran Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran operasional berfokus pada aspek taktis dan implementatif dalam pengelolaan organisasi. Kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan, khususnya terkait kesetaraan kesempatan kerja, merupakan keharusan yang wajib dipenuhi. Secara operasional, praktisi MSDM bertanggung jawab atas pengelolaan lamaran pelamar kerja, pengisian posisi lowong, serta penyusunan kompensasi/upah karyawan.

3. Peran strategis

Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi telah bertransformasi dan semakin bersifat strategis, hal ini didorong oleh kesadaran bahwa investasi pada sumber daya manusia dapat memberikan keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) bagi organisasi, baik dalam konteks domestik maupun internasional. Peran strategis MSDM menekankan bahwa tenaga kerja merupakan aset strategis yang sangat berharga dan sekaligus merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang mencakup terkait fisik, sosial, dan budaya di sekitar lingkungan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan elemen yang berkaitan secara langsung dengan kinerja karyawan dan dapat berpengaruh terhadap perilaku karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana

dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

2.1.3.1 Pengertian lingkungan kerja

Menurut Robbins & Coulter (2018:38) *“The work environment refers to institutions or forces that are outside the organization has the potential to affect organizational performance. Enviroment conditions, work is said to be good or appropriate of humans can carry out activies effectively optimal, healthy, safe and comfotable. A pleasant work enviroment will produce a positive reltionship to the perfomance and achievment of company goals”*.

Lingkungan kerja menurut Fau & Buulolo, (2023) lingkungan kerja merupakan tempat para pekerja, di mana perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang menciptakan dan mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Selain itu, suasana kekeluargaan juga hendaknya diciptakan sehingga memudahkan dalam menjalin komunikasi yang baik antar sesama pegawai. Fau & Buulolo, (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja yang meliputi penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang ditekan seminimal mungkin, kondisi hubungan antar pegawai, serta tersedianya fasilitas-fasilitas pendukung lain. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan kepada pegawai, hal tersebut sangat berpengaruh langsung terhadap

semangat kerja pegawai sehingga produktivitas dapat meningkat secara optimal. Menurut Prasetyo (2021) lingkungan kerja dapat dipahami sebagai segala sesuatu yang melingkupi seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, mulai dari peralatan dan bahan yang digunakan, cara atau metode yang diterapkan dalam bekerja, hingga bagaimana pekerjaan tersebut diorganisasikan, baik dalam kapasitas individu maupun secara bersama-sama dalam sebuah tim atau kelompok kerja.

Menurut Moh. Filzan Al-Mustajidi (2025) Lingkungan kerja merupakan segala kondisi dari situasi yang berada disekitar parapekerja ketika mereka sedang menjalankan tugasnya, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi cara mereka bekerja serta hasil yang di gapainya. Kondisi ini mencakup seluruh sarana prasarana yang tersedia di tempat kerja, baik bersifat fisik maupun non-fisik, dimana keduanya memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan semangat kerja karyawan.

Menurut Armansyah (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

2.1.3.2 Faktor- faktor yang memengaruhi lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Kedua jenis lingkungan kerja ini saling berkaitan dan sama-sama berpengaruh terhadap kinerja serta produktivitas karyawan. Menurut Gulo et al., (2024) faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Sesuatu yang dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan di tempat kerja. Kondisi fisik lingkungan kerja mencakup ketersediaan fasilitas penunjang seperti pendingin ruangan, kebersihan tempat kerja, serta minimnya tingkat kebisingan. Ketika kondisi fisik tempat kerja terjaga dengan baik, karyawan akan merasa lebih nyaman dan mampu menjalankan tugasnya secara lebih efektif dan efisien.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Kondisi di luar aspek fisik namun tetap memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Aspek ini mencakup kondisi emosional pegawai, tingkat kenyamanan dalam bekerja, serta terciptanya suasana kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat pegawai merasa betah berada di tempat kerjanya, sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan secara lebih optimal

3. Faktor psikologis

Menekankan pentingnya kondisi mental dan kejiwaan karyawan dalam lingkungan kerja. Faktor ini mencakup rasa aman yang dirasakan pegawai, motivasi kerja, serta kestabilan kondisi lingkungan kerja yang secara langsung berdampak pada moral karyawan. Lingkungan kerja yang memiliki tekanan psikologis tinggi berpotensi memberikan dampak negatif bagi karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang stabil dan mendukung akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif.

Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong tumbuhnya semangat dan motivasi yang tinggi pada karyawan, sehingga pada akhirnya berkontribusi pada

peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Apabila kondisi kerja kurang baik maka karyawan cenderung mengalami stres, serta dapat mengakibatkan menurunnya loyalitas dan berkurangnya konsentrasi dalam bekerja.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator lingkungan kerja

Sebagai salah satu faktor yang turut menentukan tingkat produktivitas karyawan, lingkungan kerja memiliki cakupan dimensi dan indikator yang cukup luas dan beragam. Pada umumnya, lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua dimensi pokok, yakni dimensi fisik dan dimensi non-fisik. Keduanya bersifat saling melengkapi dan masing-masing memberikan andil yang tidak kecil terhadap tingkat kenyamanan, motivasi, serta produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Berikut ini adalah dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018:46) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pencahayaan yakni kecukupan intensitas cahaya di area kerja yang bersumber dari penerangan alami ataupun buatan. Kondisi pencahayaan yang memadai dan tidak menimbulkan silau akan membantu karyawan bekerja dengan lebih cermat sekaligus mencegah terjadinya kelelahan pada mata akibat paparan cahaya yang tidak sesuai.
- b. Sirkulasi udara dan suhu ruangan, yakni keadaan udara di tempat kerja yang meliputi tingkat temperatur, kelembaban, serta perputaran udara. Kondisi suhu yang ekstrem, baik terlalu panas maupun terlalu dingin, berpotensi mengganggu fokus dan kenyamanan karyawan sehingga berdampak negatif pada hasil kerja yang dicapai.

- c. Kebisingan, seberapa besar gangguan suara yang terdapat di sekitar area kerja. Tingkat kebisingan yang melebihi ambang batas kewajaran dapat menghambat konsentrasi, mempersulit komunikasi, serta menyebabkan kelelahan baik secara fisik maupun mental yang berujung pada menurunnya kualitas pekerjaan
- d. Kebersihan dan kerapian, yakni terjaganya kondisi tempat kerja agar senantiasa bersih, tertata, dan teratur. Lingkungan yang bersih bukan saja memberikan rasa nyaman, tetapi juga mencerminkan profesionalisme budaya kerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan gairah dan semangat karyawan.
- e. Tata ruang kerja, yakni pengaturan dan penataan ruang kerja secara ergonomis dan fungsional, termasuk penempatan perabot, peralatan, serta berbagai fasilitas pendukung. Penataan ruang yang tepat akan memberikan kemudahan bagi karyawan dalam bergerak dan menjangkau segala kebutuhan selama proses kerja berlangsung.
- f. Ketersediaan fasilitas dan peralatan kerja, yakni kelengkapan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan guna mendukung pelaksanaan tugas karyawan, mulai dari perangkat komputer, mesin produksi, hingga perlengkapan kantor lainnya. Tersedianya fasilitas yang lengkap dan layak akan memperlancar arus kerja serta menekan potensi hambatan dalam pencapaian target yang telah ditetapkan.

2. Lingkungan Kerja Non fisik

- a. Hubungan interpersonal yaitu mutu relasi yang terjalin antar sesama

karyawan di dalam organisasi. Hubungan yang terbangun atas dasar keharmonisan, rasa saling menghargai, dan kepercayaan timbal balik akan menciptakan suasana kerja yang positif dan mendorong semangat kerja yang lebih tinggi.

- b. Hubungan antara atasan dan bawahan, pola komunikasi dan interaksi antara pimpinan dengan karyawan yang mencerminkan gaya kepemimpinan, tingkat kepercayaan, serta wujud dukungan yang diberikan. Pimpinan yang bersikap suportif, terbuka dalam berkomunikasi, dan mampu memberikan apresiasi akan menjadi sumber motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan performa kerjanya.
- c. Komunikasi organisasi, yaitu kelancaran dan keterbukaan arus pertukaran informasi di dalam organisasi, baik yang bersifat vertikal maupun horizontal. Komunikasi yang berjalan efektif dan jelas akan memperkecil kemungkinan terjadinya miskomunikasi serta memperlancar koordinasi antar unit dalam pelaksanaan tugas.
- d. Budaya organisasi, yakni seperangkat nilai, norma, kebiasaan, dan keyakinan yang dipegang dan dijunjung bersama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi yang sehat dan kondusif akan mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen, berani berinovasi, dan memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan organisasi.
- e. Dukungan sosial, yakni segala bentuk perhatian, bantuan, dan dorongan yang diperoleh karyawan dari lingkungan sekitarnya, baik dari rekan kerja maupun atasan, dalam menghadapi berbagai tekanan dan tantangan pekerjaan.

Kuatnya dukungan sosial yang diterima akan membantu karyawan mengelola stres kerja dan menjaga stabilitas performa dalam jangka panjang.

- f. Rasa aman dan keadilan, yakni persepsi karyawan terhadap jaminan keamanan dalam bekerja serta penerapan prinsip keadilan oleh organisasi dalam berbagai aspek, seperti pemberian penghargaan, kesempatan promosi, maupun perlakuan terhadap seluruh karyawan secara setara tanpa diskriminasi.

Pengelolaan yang seimbang dan berkesinambungan terhadap kedua dimensi lingkungan kerja tersebut, organisasi dapat membangun iklim kerja yang kondusif, yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih produktif, inovatif, dan penuh dedikasi dalam mewujudkan tujuan organisasi secara menyeluruh.

2.1.4 Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang pada akhirnya mendorong tercapainya tujuan organisasi secara optimal

2.1.4.1 Pengertian disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2020:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yang dimaksud adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan

kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Garry Dessler (2018:194) menyatakan

“Discipline is necessary when employee violates a rule. The purpose of discipline is to encourage employees to behave sensibly at work (where sensible means adhering to rules and regulations)”

Artinya yaitu disiplin diperlukan ketika karyawan melanggar peraturan. Tujuan dari disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku bijaksana dalam bekerja (dimana bijaksana berarti menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku).

Disiplin kerja menurut (Irfan & Mahargiono, 2023) merupakan suatu kondisi yang mendorong setiap individu dalam organisasi untuk menjalankan seluruh aktivitas pekerjaannya sesuai dengan ketentuan dan aturan yang telah ditetapkan. Dalam konteks manajemen, disiplin kerja merupakan serangkaian tindakan yang diterapkan oleh pihak pengelola organisasi guna memastikan seluruh anggotanya mematuhi berbagai peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin kerja mencerminkan kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, dan konsisten tanpa melanggar batasan-batasan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi tempat ia bekerja.

Menurut Ni Kadek, Agustini, and Dewi (2021) Disiplin kerja merupakan kemampuan individu dalam mengendalikan perilakunya agar tetap sesuai dengan norma dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Lebih dari sekadar kepatuhan, disiplin kerja juga mencakup perpaduan antara sikap menghargai, kesetiaan, serta kesediaan untuk tunduk pada

berbagai aturan yang berlaku, baik yang dituangkan secara tertulis maupun yang bersifat tidak tertulis, sekaligus kesiapan untuk menanggung konsekuensi atas setiap pelanggaran yang dilakukan.

2.1.4.2 Jenis-jenis disiplin kerja

Disiplin kerja dapat dibedakan ke dalam beberapa jenis hal tersebut berdasarkan sifat dan pendekatannya. Pemahaman terhadap jenis-jenis disiplin kerja sangat penting bagi manajemen dalam memilih pendekatan yang tepat untuk membina serta meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Mangkunegara (2022:192) membedakan disiplin kerja menjadi dua yaitu:

1. Disiplin Preventif

suatu upaya untuk menggerakkan karyawan agar mengikuti dan mematuhi pedoman kerja dan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelum terjadinya pelanggaran. Tujuan utamanya yaitu agar karyawan dapat memelihara diri terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan serta mencegah perbuatan yang tidak disiplin.

2. Disiplin Korektif

suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan apa yang telah perusahaan atur. Pada disiplin korektif, karyawan yang melakukan pelanggaran pada peraturan perusahaan akan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang telah berlaku.

2.1.4.3 Dimensi dan indikator disiplin kerja

Menurut Dessler (2018:194) menyatakan Indikator yang mempengaruhi tingkat

disiplin kerja yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran

Dimensi ini mengukur seberapa konsisten karyawan hadir dan tepat waktu di tempat kerja. Kedisiplinan seorang karyawan dapat dilihat dari kebiasaannya dalam mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

- a. Ketepatan waktu dalam bekerja: Karyawan yang disiplin akan selalu berusaha datang dan memulai pekerjaan sesuai jadwal yang berlaku, tanpa menunda-nunda.
- b. Jam masuk dan pulang kerja: Kepatuhan terhadap ketentuan jam masuk dan jam pulang menjadi indikator nyata dari komitmen karyawan terhadap aturan perusahaan.

2. Tingkat Kewaspadaan

Dimensi ini berkaitan dengan kesiagaan dan kehati-hatian karyawan dalam melaksanakan tugas serta mengelola sumber daya perusahaan.

- a. Tegas dalam mengambil keputusan: Karyawan yang disiplin mampu bersikap cepat, jelas, dan bertanggung jawab saat harus mengambil keputusan dalam pekerjaannya, tidak ragu-ragu atau menunda tindakan yang diperlukan.
- b. Waspada dalam penggunaan fasilitas: Karyawan menunjukkan kehati-hatian dan tanggung jawab dalam memanfaatkan fasilitas kerja, sehingga aset perusahaan terjaga dan digunakan sesuai peruntukannya.

3. Ketaatan pada Standar Kerja

Dimensi ini menekankan pada kepatuhan karyawan terhadap standar mutu dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

- a. Mengerjakan setiap pekerjaan hingga selesai tepat waktu: Karyawan dituntut untuk menuntaskan tugas sesuai target waktu yang diberikan, tanpa penundaan yang tidak perlu.
- b. Mengerjakan setiap pekerjaan dengan profesional: Karyawan menjalankan tugasnya sesuai standar kompetensi dan etika profesi, sehingga hasil kerja memenuhi kualitas yang diharapkan.

5. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana karyawan mematuhi berbagai aturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan.

- a. Kesesuaian pekerjaan: Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan (job description) dan prosedur yang telah ditentukan.
- b. Sanksi dalam pekerjaan: Adanya kesadaran karyawan terhadap konsekuensi atau sanksi apabila melanggar peraturan kerja, sehingga mendorong kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku.

6. Etika Kerja

Dimensi ini berfokus pada nilai-nilai moral dan perilaku interpersonal karyawan di lingkungan kerja.

- a. Sikap menghargai antar karyawan: Karyawan menunjukkan rasa hormat dan menghargai rekan kerja, atasan, maupun bawahan dalam berinteraksi sehari-hari.
- b. Memiliki sikap kerja sama dengan karyawan lain: Karyawan mampu membangun hubungan kerja yang harmonis dan kolaboratif, sehingga tercipta lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan bersama.

Indikator disiplin kerja yang memengaruhi dan mengukur disiplin karyawan menurut Hasibuan (2020:194):

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan dapat memengaruhi kedisiplinan. Tujuan yang akan dicapai oleh karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, agar karyawan dapat bekerja secara bersungguh-sungguh dan disiplin.

2. Teladan pimpinan

Pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh karyawannya. Oleh karena itu pemimpin harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil, serta kata dan perbuatannya sesuai. Dengan teladan pemimpin yang baik maka kedisiplinan bawahan juga akan ikut baik.

3. Balas jasa

Balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaannya. Dengan perusahaan memberikan balas jasa yang relatif besar maka hal tersebut akan mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik.

4. Keadilan

Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian jasa untuk merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan disiplin yang baik pula.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Pengawasan melekat merupakan tindakan yang efektif untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan. Atasan harus aktif dan memantau langsung perilaku, moral, sikap, prestasi kerja karyawannya. Dengan itu atasan harus selalu hadir

di tempat kerja agar dapat memantau secara langsung. Waskat dapat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan.

6. Sanksi hukum

Sanksi hukuman dapat berperan dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam menegur dan menghukum karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang kurang disiplin sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat karena hal ini dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan, jadi kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

9. Persaingan dan konflik

Persaingan dan konflik terjadi karena mempunyai tujuan yang sama, latar belakang yang heterogen, sikap perasaan yang sensitif, perbedaan pendapat, dan salah paham. Dengan persaingan yang sehat dapat memotivasi moral kerja, produktivitas kerja dan disiplin karyawan.

2.1.4.4 Pentingnya disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan aspek yang tidak dapat diabaikan keberadaanya.

Disiplin kerja merupakan komitmen internal untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan konsistensi. Tanpa adanya disiplin yang kuat, seorang pekerja dapat dengan mudah terdistraksi dan mengalami penurunan produktivitas.

Menurut Samsudin et al (2024) disiplin kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi berbagai aspek operasional dan budaya perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih fokus, efisien, dan konsisten dalam menjalankan tugasnya, sehingga perusahaan dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Disiplin kerja juga berperan penting dalam menjaga efisiensi operasional. Absensi tidak terjadwal, keterlambatan penyelesaian tugas, dan penggunaan sumber daya yang tidak efisien dapat menghambat jalannya operasional perusahaan. Dengan disiplin yang baik, pemborosan semacam itu dapat ditekan, sehingga perusahaan bisa mengalokasikan sumber dayanya dengan lebih bijak dan menghasilkan penghematan biaya.

Disiplin kerja turut berperan dalam membentuk budaya perusahaan yang positif. Ketika karyawan mematuhi norma dan nilai-nilai organisasi, kolaborasi menjadi lebih baik, komunikasi lebih efektif, dan reputasi perusahaan di mata pelanggan maupun mitra bisnis pun terjaga. Pada saat yang sama, disiplin kerja membantu meminimalkan konflik di lingkungan kerja, karena semua pihak memahami dan mengikuti aturan yang sama.

Dari sisi kualitas, karyawan yang disiplin cenderung lebih teliti dan berorientasi pada standar yang tinggi, sehingga produk atau layanan yang dihasilkan pun lebih berkualitas. Terakhir, disiplin kerja juga mencakup kepatuhan terhadap prosedur keamanan dan kesehatan kerja, yang melindungi karyawan dari

risiko di tempat kerja. Secara keseluruhan, jurnal ini menegaskan bahwa disiplin kerja adalah unsur mendasar dalam mencapai keberhasilan dan pertumbuhan berkelanjutan sebuah perusahaan.

2.1.5 Ketidakamanan kerja (*Job insecurity*)

Ketidakamanan kerja atau *job insecurity* merupakan kondisi psikologis di mana seorang karyawan merasa terancam akan kehilangan pekerjaannya atau mengalami perubahan negatif yang tidak diinginkan dalam kondisi kerjanya di masa depan. Perasaan ketidakamanan ini tidak hanya berkaitan dengan kemungkinan PHK, tetapi juga mencakup ancaman terhadap aspek-aspek penting pekerjaan seperti posisi jabatan, tugas, maupun kondisi kerja secara umum.

2.1.5.1 Penegrtian ketidakamanan kerja

Ketidakamanan kerja atau *Job insecurity* merupakan perasaan khawatir atau tidak pasti yang dialami seseorang terhadap keberlangsungan pekerjaannya di masa mendatang. Kondisi ini muncul ketika seorang karyawan merasa bahwa posisi atau pekerjaan yang ia miliki saat ini terancam, tidak stabil, atau berisiko untuk hilangnya pekerjaan, baik karena faktor internal organisasi seperti restrukturisasi dan perampingan, maupun faktor eksternal seperti kondisi ekonomi yang tidak menentu.

Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Melyandrie (2021) mengemukakan bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan suatu kondisi di mana individu merasa tidak berdaya dalam mempertahankan kelangsungan pekerjaannya ketika menghadapi situasi yang mengancam. Ketidakamanan kerja tidak hanya sebatas rasa takut kehilangan pekerjaan secara keseluruhan, tetapi juga mencakup

kekhawatiran terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti jabatan, gaji, promosi, serta kondisi lingkungan kerja yang dirasakan terancam. ketidakamanan kerja merupakan sebuah persepsi subjektif yang muncul dari dalam diri karyawan akibat adanya ancaman yang dirasakan terhadap stabilitas dan keberlangsungan pekerjaannya

Job insecurity menurut (Kim & Kim, 2020) dijelaskan sebagai perasaan tidak aman yang dialami karyawan sebagai dampak dari berbagai perubahan lingkungan yang drastis, seperti restrukturisasi dan pengurangan tenaga kerja yang dilakukan perusahaan, sehingga karyawan merasa tidak yakin akan keberlanjutan status pekerjaannya. *job insecurity* berperan sebagai sumber tekanan kerja yang serius, karena terbukti berdampak negatif terhadap kesehatan fisik maupun psikologis karyawan, menurunkan sikap dan perilaku kerja, serta menghambat produktivitas baik di tingkat individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Menurut Anggawidia Dkk, (2021) ketidakamanan kerja tau *Job insecurity* merupakan kondisi yang menimbulkan rasa takut dan kekhawatiran pada diri seorang karyawan terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaannya. Kondisi ini muncul akibat berbagai tindakan dan kebijakan dalam lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa tidak berdaya dan terancam dalam mempertahankan keberlangsungan pekerjaannya. Ketidakpastian status pekerjaan inilah yang kemudian menjadi beban psikologis tersendiri bagi karyawan, sehingga berdampak negatif terhadap semangat, kinerja, dan produktivitas mereka dalam bekerja.

2.1.5.2 Faktor ketidakamanan kerja

Ketidakamanan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal

dari dalam organisasi maupun dari lingkungan eksternal. Pemahaman tentang faktor-faktor ini penting bagi manajemen dalam menyusun strategi untuk meminimalkan dampak negatif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.

Setiawan dan Hadianto dalam Jurnal Paramadina (2022) membagi faktor penyebab ketidakamanan kerja menjadi dua kelompok besar, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi seperti restrukturisasi perusahaan, merger dan akuisisi, otomasi teknologi, pengurangan skala usaha (*downsizing*), serta ketidakstabilan kondisi ekonomi makro. Sedangkan faktor internal berkaitan dengan karakteristik kepribadian individu karyawan itu sendiri, seperti tingkat kepercayaan diri, locus of control, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan.

Menurut Gunawan & Ardana, (2020) mendefinisikan Ketidakamanan kerja sebagai kondisi psikologis seorang karyawan yang dilanda kebingungan dan rasa tidak aman akibat perubahan lingkungan kerja yang tidak menentu, sehingga keberlangsungan posisi kerjanya menjadi terancam. Definisi ini menegaskan bahwa ketidakamanan kerja tidak semata-mata berdimensi objektif, melainkan sangat dipengaruhi oleh cara individu mempersepsikan situasi dan kondisi di lingkungan kerjanya. Meskipun bersifat persepsi subjektif, dampak yang ditimbulkannya terhadap karyawan sangat nyata dan tidak dapat diabaikan begitu saja, karena kondisi ini menghasilkan konsekuensi yang dapat diukur, baik terhadap perilaku kerja karyawan maupun terhadap kinerja organisasi secara menyeluruh.

2.1.5.3 Dimensi Ketidakamanan Kerja

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan suatu permasalahan krusial

yang sering kali dihadapi oleh para pekerja pada masa kini. Fenomena ini menjadi sorotan penting baik bagi karyawan maupun pihak manajemen perusahaan, karena dapat memberikan pengaruh besar terhadap kesehatan mental, produktivitas kerja, serta performa organisasi secara menyeluru. Dimensi dan indikator ketidakamanan kerja:

Greenhalgh & Rosenblatt dalam Meliyandrie, dkk. (2021:30) menyatakan dimensi dan indikator ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) adalah sebagai berikut:

1. Ketidakamanan terhadap Aspek-Aspek Pekerjaan

Dimensi ini menggambarkan kondisi karyawan yang merasa tidak pasti dan cemas terhadap hal-hal penting dalam pekerjaannya, seperti gaji, kenaikan gaji, promosi jabatan, dan jenjang karier. Rasa tidak aman ini timbul ketika karyawan menganggap ada kemungkinan terjadinya perubahan yang merugikan terhadap aspek-aspek tersebut.

- a. Rasa tidak pasti karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan (gaji, promosi, dan perkembangan karier)
- b. Kecemasan karyawan terhadap kemungkinan terjadinya perubahan yang merugikan dalam pekerjaannya

2. Ancaman Kehilangan Pekerjaan

Dimensi ini menggambarkan kondisi karyawan yang merasa terancam akan kehilangan pekerjaannya. Ancaman ini muncul ketika karyawan menilai adanya risiko pemutusan hubungan kerja (PHK) atau berakhirnya masa kerja, baik karena pelanggaran aturan perusahaan, kondisi kerja yang kurang aman, maupun perubahan kebijakan organisasi.

- a. Kekhawatiran karyawan akan kemungkinan PHK akibat pelanggaran aturan
- b. Persepsi karyawan terhadap risiko kehilangan pekerjaan akibat kondisi kerja atau kebijakan perusahaan

3. *Powerlessness* (Ketidakberdayaan)

Dimensi ini merujuk pada ketidakmampuan karyawan untuk mencegah munculnya rasa tidak aman yang memengaruhi aspek-aspek pekerjaannya.

Ketidakberdayaan yang berlangsung terus-menerus dapat memperparah tingkat *job insecurity* yang dialami karyawan.

- a. Karyawan merasa tidak mampu mencegah ketidakamanan dalam pekerjaannya
- b. Karyawan merasa tidak memiliki kendali atas kondisi pekerjaannya

Berdasarkan dimensi-dimensi yang telah diuraikan, terdapat beberapa tanda yang dapat menunjukkan tingkat ketidakamanan kerja dalam suatu organisasi, adanya ancaman pemecatan atau pengurangan tenaga kerja yang terlihat nyata, tipe perjanjian kerja yang mayoritas bersifat sementara atau tidak tetap, menunjukkan tingkat kepastian kerja yang rendah, minimnya perlindungan sosial yang cukup bagi pekerja, seperti ketiadaan asuransi kesehatan, asuransi jiwa, atau program pensiun, ketidakstabilan pendapatan atau penurunan gaji yang terjadi secara tiba-tiba tanpa penetapan yang jelas dari manajemen.

2.1.5.4 Indikator- indikator ketidakamanan kerja

Indikator yang menggambarkan bagaimana karyawan mempersepsikan dan merasakan adanya tekanan atau ancaman terhadap stabilitas pekerjaannya menurut Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Melyandrie (2021) sebagai berikut:

1. Rasa Khawatir

rasa khawatir karyawan akan terjadinya penurunan posisi atau jabatan dalam struktur organisasi, di mana kondisi ini umumnya dipicu oleh adanya perubahan kebijakan internal maupun proses restrukturisasi yang dilakukan oleh perusahaan. Situasi semacam ini berpotensi memunculkan kegelisahan yang pada akhirnya dapat melemahkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.

2. Keresahan karyawan

Keresahan terhadap kemungkinan berkurangnya upah maupun tunjangan yang selama ini mereka terima, di mana ketidakpastian terkait pendapatan tersebut dapat menggerus kesejahteraan mental karyawan sekaligus melemahkan rasa loyalitas mereka kepada perusahaan.

3. Kekhawatiran karyawan bahwa peluang untuk mengembangkan diri dan meraih kenaikan jabatan menjadi semakin sempit seiring dengan ketidakstabilan kondisi yang terjadi di dalam organisasi.

4. Penting jabatan atau posisi yang sedang dipegang oleh karyawan, karena semakin tinggi nilai yang dilekatkan karyawan pada jabatannya, maka semakin intens pula perasaan tidak aman yang timbul manakala jabatan tersebut berada dalam kondisi terancam.

5. Fasilitas dan tunjangan kerja bagi karyawan, di mana mereka yang sangat mengandalkan fasilitas dari perusahaan akan cenderung merasakan ketidakamanan yang lebih mendalam apabila fasilitas tersebut sewaktu-waktu dikurangi ataupun dihapuskan

6. kekhawatiran karyawan terhadap ancaman pemutusan hubungan kerja (PHK),

yang merupakan manifestasi paling konkret dari ketidakamanan kerja itu sendiri. Ancaman tersebut menimbulkan beban psikologis yang tidak ringan bagi karyawan karena berkaitan langsung dengan hilangnya sumber nafkah mereka secara total

7. Keresahan karyawan terhadap ketidakjelasan status kepegawaian atau kontrak kerja mereka, di mana karyawan berstatus tidak tetap atau kontrak umumnya menanggung beban ketidakamanan yang jauh lebih besar dibandingkan karyawan tetap, mengingat keberlangsungan kerja mereka sepenuhnya bergantung pada keputusan pihak perusahaan.
8. Kuatnya hasrat karyawan untuk tetap dapat mempertahankan posisi kerja yang mereka miliki saat ini, di mana semakin kuat keinginan tersebut maka semakin besar pula tekanan dan kecemasan yang dirasakan ketika keberlangsungan pekerjaan mereka mulai dipertanyakan
9. Tingginya ketergantungan karyawan pada pekerjaan sebagai satu-satunya sumber pemasukan, sehingga karyawan yang tidak memiliki sumber penghasilan cadangan akan berada dalam posisi yang jauh lebih rentan dan mudah merasa tidak aman apabila kelangsungan pekerjaannya terganggu
10. Ketidakberdayaan
 perasaan karyawan yang merasa tidak berdaya untuk ikut andil dalam proses pengambilan keputusan perusahaan yang berkaitan dengan nasib pekerjaan mereka, di mana kondisi ini merupakan cerminan nyata dari dimensi ketidakberdayaan (*powerlessness*) dalam diri karyawan
11. Tidak memiliki kendali apapun atas kelangsungan pekerjaannya, karena segala

hal yang terjadi pada pekerjaan mereka seolah-olah ditentukan sepenuhnya oleh pihak lain di luar diri mereka, sehingga melahirkan sikap pasrah dan perasaan tidak berdaya yang mendalam.

2.1.6 Produktivitas karyawan

Produktivitas karyawan merupakan indikator utama keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tinggi rendahnya produktivitas karyawan secara langsung berdampak pada pencapaian target organisasi, daya saing perusahaan, dan kemampuan perusahaan untuk bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat.

2.1.6.1 Pengertian produktivitas karyawan

Menurut Widia et al., (2025) Produktivitas karyawan merupakan tolok ukur yang menggambarkan seberapa besar hasil kerja yang mampu dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu, baik dari sisi jumlah maupun mutu pekerjaannya. Secara sederhana, produktivitas dipahami sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan dalam proses produksi tersebut. Produktivitas bukan hanya soal mengejar kuantitas output sebesar-besarnya, tetapi juga menyangkut kualitas pekerjaan yang dihasilkan, yang sama pentingnya untuk diperhatikan.

Menurut Sutrisno (2020:103) Produktivitas adalah pola pikir yang senantiasa mendorong seseorang untuk terus berkembang dan tidak puas dengan pencapaian yang sudah ada. Pola pikir ini berlandaskan pada kepercayaan bahwa setiap individu mampu mengerjakan sesuatu dengan lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Afandi (2021) produktivitas dapat dipahami sebagai suatu ukuran

yang menggambarkan sejauh mana sumber daya yang tersedia mampu dimanfaatkan secara optimal untuk menghasilkan output yang maksimal.

Produktivitas bukan sekedar tentang seberapa banyak hasil yang dicapai, melainkan juga mencerminkan efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan input seperti tenaga kerja, waktu, modal, dan teknologi dalam suatu proses produksi. Dengan kata lain, seorang individu atau organisasi dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan keluaran yang lebih besar dengan menggunakan sumber daya yang sama, atau menghasilkan jumlah yang sama dengan sumber daya yang lebih sedikit. produktivitas juga berkaitan erat dengan kemampuan, motivasi, serta kinerja seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara konsisten dan berkualitas.

Menurut Sa Harahap et al., (2024) produktivitas kerja merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien suatu organisasi atau individu dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan barang atau produk. Produktivitas dapat dipahami sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). Sebuah organisasi dapat dikatakan produktif apabila mampu mencapai tujuannya dengan cara mengolah masukan yang ada menjadi keluaran yang bernilai dengan biaya yang serendah mungkin, sehingga efektivitas dan efisiensi menjadi dua unsur yang tidak dapat dipisahkan dari konsep produktivitas itu sendiri.

2.1.6.2 Faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersumber dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Pemahaman terhadap

faktor-faktor tersebut sangat penting agar manajemen dapat merancang strategi yang tepat dalam meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Afandi (2021:86-87) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan meliputi:

1. Kemampuan dan pengetahuan yaitu kompetensi teknis dan manajerial yang dimiliki karyawan
2. Kepribadian dan minat kerja yang menentukan motivasi intrinsik karyawan
3. Tingkat motivasi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan
4. Fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan
5. Budaya kerja organisasi yang mempengaruhi perilaku dan kebiasaan karyawan
6. Kepemimpinan yang memberikan arahan, bimbingan, motivasi dan disiplin kerja yang menjamin konsistensi dan kepatuhan karyawan terhadap standar

2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Produktivitas

Produktivitas karyawan merupakan suatu konsep yang multidimensional dan dapat dijabarkan melalui berbagai dimensi serta indikator yang saling mendukung mendukung satu sama lain. Menurut Sutrisno (2020:103) dimensi dan indikator produktivitas sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kapasitas mendasar yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Dimensi ini dapat diidentifikasi melalui dua indikator, yakni kesesuaian antara keahlian dan keterampilan yang dimiliki karyawan dengan tuntutan bidang kerjanya, serta kesanggupan karyawan dalam menuntaskan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang telah diberlakukan

oleh perusahaan. Dengan demikian, karyawan yang benar-benar produktif bukan hanya mereka yang memiliki kompetensi yang memadai, tetapi juga mereka yang secara konsisten mampu menerapkan kompetensi tersebut sesuai dengan harapan dan kebutuhan organisasi.

2. peningkatan hasil yang dicapai

Kecenderungan karyawan untuk senantiasa berorientasi pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya dari satu periode ke periode berikutnya. Indikator yang mencerminkan dimensi ini meliputi upaya karyawan yang tidak pernah berhenti untuk memperbaiki dan meningkatkan hasil kerjanya secara terus-menerus, serta kesanggupan mereka dalam memenuhi dan bahkan melampaui target kerja yang telah digariskan oleh perusahaan.

3. Semangat kerja

Semangat kerja yang dimiliki karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya setiap hari. Dimensi ini dapat diamati melalui dua indikator, yaitu seberapa besar gairah dan antusiasme yang ditunjukkan karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan kepadanya, serta sejauh mana karyawan mampu mempertahankan motivasi dan kegairahan kerjanya meskipun tengah dihadapkan pada berbagai tekanan dan tantangan. Tingginya semangat kerja mencerminkan kuatnya keterikatan batin karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada gilirannya akan mendorong peningkatan produktivitas secara nyata dan berkelanjutan.

4. Pengembangan diri

Kesadaran dan inisiatif karyawan dalam mengupayakan peningkatan kapasitas dan kompetensi diri mereka secara mandiri maupun melalui program yang

difasilitasi perusahaan. Indikator dari dimensi ini mencakup keaktifan dan partisipasi karyawan dalam mengikuti berbagai program pelatihan serta kegiatan pengembangan yang diselenggarakan oleh perusahaan, serta dorongan dari dalam diri karyawan untuk secara mandiri menggali dan mempelajari pengetahuan baru yang berkaitan erat dengan bidang pekerjaannya.

5. Mutu

Tingkat kualitas dari setiap hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dimensi ini diukur melalui dua indikator, yakni kemampuan karyawan dalam menghasilkan output pekerjaan yang berkualitas tinggi dengan tingkat kekeliruan yang serendah mungkin, serta seberapa besar perhatian dan kesungguhan karyawan dalam menjaga ketelitian serta kerapian pada setiap pekerjaan yang mereka selesaikan. Tingginya mutu hasil kerja yang dihasilkan mencerminkan profesionalisme dan dedikasi karyawan, sekaligus menjadi salah satu tolok ukur paling utama dalam mengevaluasi tingkat produktivitas seorang karyawan di dalam organisasi.

6. Efisiensi

Kemampuan karyawan dalam mendayagunakan waktu dan seluruh sumber daya yang tersedia secara cermat dan optimal. Dimensi ini dapat dilihat dari dua indikator, yaitu ketepatan waktu karyawan dalam merampungkan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan, serta kecakapan mereka dalam memanfaatkan sumber daya yang ada secara hemat dan terukur tanpa menimbulkan pemborosan yang tidak perlu.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai referensi dan bahan pertimbangan untuk menganalisa hubungan serta pengaruh antar variabel yang diteliti. Berbagai teori dan hasil penelitian sebelumnya dijadikan sebagai landasan serta pendukung dalam penyusunan penelitian ini. Selain itu, peneliti terdahulu juga berfungsi sebagai bahan perbandingan guna mengetahui persamaan maupun perbedaan antara penelitian yang sedang penulis lakukan dengan penelitian sebelumnya, sehingga dapat memperkuat dan mendukung penelitian yang sedang dilakukan

. Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Penulis, Tahun, Judul	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Emilya Gusmita (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Sumber: Economics, Business, Management, & Accounting Journal (Ebisma) Vol. 4 No. 1, E-ISSN 2962-2999 DOI: https://doi.org/10.61083/ebisma.v4i1.48	Dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan pengaruh yang kuat atau arah hubungan yang positif	Variabel Disiplin kerja dan variabel produktivitas karyawan	Variabel lingkungan kerja dan ketidakamanan kerja
2	Made krisna suryantika (2020). Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Sumber: E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 3, 2020 : 1008-1027, ISSN : 2302-8912 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v.09.i03.p10	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan di Jimbaran Bay Seafood Cafe.	Variabel Disiplin kerja dan variabel produktivitas karyawan	Variabel lingkungan kerja dan ketidakamanan kerja

No	Penulis, Tahun, Judul	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Disiplin kerja berpengaruh positif pada produktivitas karyawan		
2	Ketut Agus Pande Gunawan, Komang Ardana (2020) Pengaruh <i>job insecurity</i>, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional Sumber: E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 5, 2020 : 1858-1878, ISSN : 2302-8912 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v.09.i05.p11	<i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional	Variabel <i>job insecurity</i> atau ketidakamanan kerja dan variabel lingkungan kerja	Perbedaan pada variabel terikat
3	Andiyus Gulo, Fatolosa Hulu, Sukaaro Waruwu, Maria Magdalena Batee (2024) Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada CV Sukses Karya Lestari Kota Gunungsitoli Sumber: Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi) p-ISSN:2621-4547 Volume 7 Nomor 1, April 2024 DOI: 10.57093/metansi.v7i1.271	Lingkungan kerja adalah keadaan tertentu yang terjadi pada setiap karyawan pada hari kerja, yang dapat bersifat finansial atau non-finansial dan dapat digunakan Untuk membantu karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari dan aktivitas	Variabel lingkungan kerja, produktivitas	Perbedaan pada variabel disiplin kerja dan ketidakamanan kerja
4	Alya Azzura irfan (2023).	Lingkungan kerja	Variabel disiplin	Tidak ada variabel

No	Penulis, Tahun, Judul	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening Sumber: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis ISSN : 2962-6331 DOI: 10.24034/jimbis.v2i1.5794	berpengaruh signifikan terhadap produktivitas	kerja, lingkungan kerja dan produktivitas	intervening pada penelitian ini
5	Jhon Firman Fau (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap produktivitas Kerja di kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan Sumber: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer Volume 7, Nomor 1, Januari 2023, e-ISSN : 2541-1330 p-ISSN : 2541-1332 DOI: http://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104	lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di kantor samsat Teluk dalam Kabupaten nias selatan memiliki pengaruh, semakin baik atau situasi lingkungan kerja, berdampak pada tingkat produktivitas	Variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja	Perbedaan pada variabel bebas disiplin kerja dan ketidakamanan kerja
7	Cinta ananda ridwan saputri dan athoillah (2025). Pengaruh <i>Job insecurity</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi Kepuasan Kerja: Studi Karyawan Outsourcing Produksi PT Sango Ceramics Indonesia	Hasil penelitian peningkatan <i>job insecurity</i> dan stress kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, dan mampu memediasi pengaruh <i>job insecurity</i> serta stress kerja terhadap kinerja	Variabel <i>job insecurity</i> (ketidakamanan kerja)	Variabel terikat produktivitas karyawan

No	Penulis, Tahun, Judul	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
8	Ni Kadek Ira Agustini, A.A Sagung Kartika Dewi (2020). pengaruh kompensasi, disiplin kerja, motivasi terhadap produktivitas Karyawan Sumber: E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2019: 7191 – 7218, ISSN: 2302-8912 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v.8.i1.p9	Kompensasi, disiplin kerja, motivasi berpengaruh positif pada produktivitas karyawan	Persamaan pada variabel bebas yaitu disiplin kerja dan variabel terikat yaitu produktivitas karyawan	Perbedaan pada variabel kompensasi dan motivasi
9	Siska Asriyanti, Ayu Arum Febrianti, Fitri Nur Wulansari, Syahrul, M. Isa Anshori (2024) Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Sumber: PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen Volume. 2 No. 3 Juli 2024 e-ISSN: 3025-440X; dan p-ISSN: 3025-4396, DOI: https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i.3.388	Peran strategi manajemen dalam meningkatkan produktivitas karyawan sangat penting dalam pengelolaan	Persamaan dalam variabel terikat yaitu terkait produktivitas	Dalam penelitian ini memiliki variabel bebas lingkungan kerja, disiplin kerja, ketidakamanan kerja dalam suatu
10	Moh. Filzan Al-Mustajidi, Agung Widhi Kurniawan, Zainal Ruma (2025) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Biringkassi Raya Sumber: Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah Volume. 3, No. 1, Tahun 2025 DOI: https://doi.org/10.61132/nuansa.v3i1.1629	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Dengan itu baik buruknya lingkungan tidak terlepas dari semua unsur yang terkait dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, hubungan sosial dan budaya	Persamaan dalam variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan	Penelitian ini memiliki variabel disiplin kerja dan ketidakamanan kerja

No	Penulis, Tahun, Judul	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
		didalam sebuah instansi meningkat positif		
11	Yohanes B Windo Thalibana(2022). Pengaruh Kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja Sumber: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Vol.1, No.4 Oktober 2022 e-ISSN: 2962-0813; p-ISSN: 2964-5328, Hal 01-09	Diduga bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh pada produktivitas kerja	Persamaan variabel bebas yaitu Lingkungan kerja dan variabel terikat produktivitas	Perbedaan variabel bebas yaitu disiplin kerja dan ketidakamanan kerja
12	Siti Putri Nur Syiva, Rizka Ayu Lestari, Eka Bagus Rahmad Lilalamin, Riyan Sisiawan Putra (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Sumber: Vol 2 No 1 (2023): WORLDVIEW (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains) DOI: https://doi.org/10.38156/worldview.v2i1.195	Penelitian ini mengungkapkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh Terhadap produktivitas kerja karyawan	Persamaan pada variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja serta variabel terikat produktivitas kerja	Variabel bebas ketidakamanan kerja
13	Rini Hati Gaurifa, (2024). Pengaruh disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Xyz Sumber: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan E-ISSN : 2828-0946 Vol. 7 No. 2 Edisi Juli 2024 P-ISSN: 2614-381X	Penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.	Variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat produktivitas kerja	Penelitian ini meneliti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan ketidakamanan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT TS Tech Indonesia cabang Indramay
14	Friska Juliana Hutaruk dkk (2022). The effect of discipline on employee Productivity	Dengan meningkatnya disiplin kerja dapat meningkatkan	Variabel bebas yaitu disiplin kerja dan variabel	Tidak ada variabel bebas lingkungan kerja dan

No	Penulis, Tahun, Judul	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Sumber: Jurnal Sistem Teknik Industri (JSTI) 2022 Published by Talenta Publisher p-ISSN: 1411-5247, e-ISSN: 2527-9408 DOI:10.32734/jsti.v24i2.850	n produktivitas dari tenaga kerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas	terikat produktivitas karyawan	ketidakamanan.
15	Harendra K.C (2024). Impect of the workplace Environment on Employee Productivity Sumber: Journal of education and innovation 4(1) 51-58 DOI: 10.3126/jeri.v4i1.75789	Lingkungan kerja Non-fisik seperti hubungan kerja antar karyawan dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan	Variabel bebas lingkungan kerja dan variabel terikat produktivitas kerja	Variabel bebas disiplin kerja dan ketidakamanan kerja
16	Ellie Maalouf, Georges Maalouf (2025) . <i>The Impact of Job insecurity on job Performance</i> Sumber: <i>International Journal of Multidisciplinary Research and Development</i> Volume 12, Issue 1, 2025, Page No. 44-50	Ketidakamanan kerja dapat memengaruhi produktivitas karyawan dan kinerja karyawan	Variabel bebas yaitu <i>Job insecurity</i> atau ketidakamanan kerja	Variabel bebas lingkungan kerja dan disiplin kerja
17	Reza Oktafian Sa Harahap Dkk (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT Viduo Vi Prabumulih Sumber: Jurnal Ekonomi dan bisnis Volume 6 Nomor 4 (2024) 4427-4435 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351 DOI: 10.47467/alkharaj.v6i4.942	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan kerja karyawan di PT Viduo VI Prabumulih.	Variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat produktivitas karyawan	Variabel bebas pada penelitian terdahulu tidak ada lingkungan kerja dan ketidakamanan kerja
18	Anggawidia Wibaselppa dkk (2025) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan <i>Job insecurity</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Lampung Sumber: Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol 11. No.1, Juni 2025	produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh gabungan faktor eksternal (lingkungan kerja fisik) dan internal (persepsi akan	Variabel bebas lingkungan kerja dan <i>job insecurity</i> (ketidakamanan kerja) dan variabel terikat produktivitas karyawan	Penelitian terdahulu ini tidak memiliki variabel bebas disiplin kerja

No	Penulis, Tahun, Judul	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
19	Novi Isro'atul Zannah dkk (2021). Pengaruh <i>Job insecurity</i> dan kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan Sumber: Journal of Sustainability Business Research ISSN : 2746 – 8607 Vol 2 No 1 Maret 2021 DOI: https://doi.org/10.36456/jsbr.v2i1.3439	keamanan kerja) variabel bebas mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk. Hal ini karena perusahaan akan membuat reward agar pegawai senang dalam	Variabel bebas yaitu <i>Job insecurity</i> dan variabel terikat produktivitas kerja karyawan bekerja. Diketahui <i>job insecurity</i> PT. Aneka Gas Industri Tbk menghargai perasaan karyawan yang takut akan kehilangan pekerjaannya	Pada penelitian terdahulu ini memiliki variabel bebas kepuasan kerja dan pada penelitian yang saya lakukan memiliki variabel bebas lingkungan kerja dan disiplin kerja.
20	Waseso segoro, Wiwin Kusuma Pratiwi (2021) Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Gmateknikatama Cibitung Sumber: Jurnal Manajemen, Volume 2, Issue 2, 2021 E-ISSN: 2716-375X, P-ISSN: 2716-3768 DOI: https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2	lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas	Variabel bebas lingkungan kerja, disiplin kerja dan variabel terikat produktivitas karyawan	Perbedaan pada variabel bebas pada penelitian terdahulu memiliki variabel bebas motivasi
21	Putri Ilhami, Vera Firdaus, Dewi Andriani (2024) Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Beban kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. Aneka Rupa Sumber: Ekonomis: Journal of Economics and Business. Vol 8, No 2 DOI: 10.33087/ekonomis.v8i2.1771	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sementara variabel beban kerja tidak berpengaruh	Persamaan pada variabel Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Produktivitas karyawan	Perbedaan pada variabel beban kerja

No	Penulis, Tahun, Judul	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
		signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Aneka Rupa		
22	Monita Suryafni Limbong, Rama Chandra Jaya (2024) The Influence of Education Level, Work Discipline, and Work Stress on Employee Productivity at CV. XYZ Sumber: Journal Accounting and Finance Management Vol. 5, No. 2, June 2024, E-ISSN: 2721-3013 DOI: https://doi.org/10.38035/jafm.v5i2	Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan	Persamaan pada variabel disiplin kerja dan produktivitas karyawan	Perbedaan pada variabel stres kerja
23	Wachid Hasyim, Indra Permana, Rustianah, Yuhelmis, Siti Komariah (2026) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan QC Perusahaan Otomotif Di Cikarang Sumber: Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa Vol. 11, No. 01, April 2026 E-ISSN: 2745-7621/P-ISSN: 2528-0244 DOI: 10.37366/jespb.v11i01.3197	Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian Quality Control Perusahaan otomotif di Cikarang	Persamaan pada variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja	Perbedaan pada variabel terikat yaitu pada penelitian terdahulu ini variabel terikatnya kinerja karyawan
24	Siti Halimatus Sa'diyah (2023) Pengaruh Standar Operating Procedure dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Sumber: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi Volume 1, No. 2, October 2023, p. 127-139 DOI: 10.62421/jibema.v1i1.12	pengaruh signifikan variabel Standar Operating Procedure dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Werbel Indonesia Service.	Persamaan pada variabel lingkungan kerja dan produktivitas karyawan	Perbedaan pada variabel standar <i>operating procedur</i>

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu pola atau alur berpikir yang disusun secara sistematis untuk menjelaskan keterkaitan antara teori, konsep, dan variabel dalam penelitian. Kerangka pemikiran digunakan sebagai dasar bagi peneliti dalam menganalisis permasalahan, memahami hubungan antarvariabel, serta menyusun hipotesis untuk mencapai tujuan penelitian.

2.2.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas merupakan salah satu faktor kontekstual yang memiliki implikasi signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Secara umum, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan kondisi fisik dan non-fisik yang mengelilingi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas bersifat multidimensional, wherein mencakup aspek-aspek seperti pencahayaan, kebisingan, suhu ruangan, ketersediaan fasilitas kerja, hubungan interpersonal, budaya organisasi, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor kontekstual yang memiliki implikasi signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja dapat dipahami sebagai keseluruhan kondisi fisik dan non-fisik yang mengelilingi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Sebagaimana ditegaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Moh. Filzan Al-Mustajidi (2025)

terhadap karyawan PT Biringkassi Raya, lingkungan kerja pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berpotensi memengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya, baik dari sisi sarana dan prasarana kerja maupun kondisi sosial yang terbentuk di dalamnya.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas bersifat multidimensional, mencakup dimensi fisik maupun non-fisik. Dimensi fisik meliputi aspek-aspek seperti pencahayaan, kebisingan, suhu ruangan, kebersihan, tata ruang, serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai. Sementara itu, dimensi non-fisik mencakup hubungan personal ataupun antar karyawan budaya organisasi, pola komunikasi, serta dukungan dari atasan maupun rekan kerja. Pada penelitian Moh. Filzan Al-Mustajidi (2025) menegaskan bahwa organisasi dituntut untuk mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam kondisi yang baik, sehingga para karyawan dapat bekerja secara produktif dan terjalin kerja sama yang sinergis guna mencapai tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Moh. Filzan Al-Mustajidi (2025) terhadap karyawan PT Biringkassi Raya, yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan nilai T-hitung sebesar 15,211 yang melampaui nilai T-tabel sebesar 2,04 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari ambang batas yang ditetapkan sebesar 0,05. Temuan ini secara statistik membuktikan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan bermakna antara kualitas lingkungan kerja dengan tingkat produktivitas yang

dihasilkan oleh karyawan. Adapun besaran pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan melalui nilai koefisien determinasi sebesar 87,9 persen mengindikasikan bahwa lingkungan kerja merupakan prediktor dominan yang menentukan tinggi rendahnya produktivitas dalam organisasi.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari perhatian serius terhadap kualitas lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang mampu mendukung interaksi sosial yang positif, memfasilitasi komunikasi yang terbuka, serta menyediakan kondisi fisik yang memadai terbukti mampu mendorong semangat kerja dan meningkatkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif berpotensi menimbulkan tekanan psikologis, menurunkan loyalitas, serta menghambat pencapaian target organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang terencana dan berkelanjutan hendaknya menjadi bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia dalam rangka mewujudkan produktivitas karyawan yang optimal dan mendukung keberhasilan organisasi dalam jangka yang panjang.

2.2.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor fundamental yang memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Ketika karyawan menerapkan disiplin yang tinggi dalam pekerjaannya, ia cenderung mampu menyelesaikan tugas-tugas secara tepat waktu, mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, serta meminimalkan kesalahan dalam proses kerja.

Hal ini pada akhirnya berkontribusi langsung pada peningkatan output yang dihasilkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

Disiplin kerja dan produktivitas dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama, karyawan yang disiplin dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu akan memastikan bahwa jam kerja dimanfaatkan secara optimal, sehingga tidak terjadi pemborosan waktu yang dapat menghambat pekerjaan. Kedua, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku memungkinkan pekerjaan diselesaikan dengan cara yang efisien dan terstruktur, dan mengurangi risiko pengulangan kerja akibat kesalahan yang tidak perlu. Oleh karena itu disiplin kerja bukan sekedar aturan formal yang harus dipatuhi akan tetapi sebuah nilai yang perlu diinternalisasi oleh setiap individu. Disiplin kerja merupakan langkah strategis yang akan berdampak pada produktivitas organisasi dalam jangka panjang.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan maupun pegawai dalam suatu organisasi. Disiplin kerja dapat dipahami sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap peraturan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, yang diwujudkan dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan berdasarkan rasa tanggung jawab, bukan karena keterpaksaan. Hilangnya disiplin kerja dalam suatu organisasi akan berdampak langsung pada efisiensi kerja dan efektivitas pelaksanaan tugas, sehingga tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara optimal.

Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja telah dibuktikan melalui berbagai penelitian empiris. Penelitian (Gaurifa & Manajemen, 2024) yang dilakukan di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja pegawai akan diikuti pula oleh peningkatan produktivitas kerjanya. Sementara sebagian lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, maupun kompetensi individu.

2.2.3 Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Ketidakamanan kerja atau *job insecurity* merupakan kondisi di mana seorang pekerja merasa terancam akan kehilangan pekerjaannya atau khawatir terhadap keberlangsungan posisinya dalam suatu organisasi. Perasaan tidak aman ini tidak selalu didasarkan pada fakta yang nyata, melainkan lebih bersifat persepsi subjektif yang tumbuh dari berbagai faktor, seperti rumor pemutusan hubungan kerja, perubahan struktur organisasi, otomatisasi, maupun ketidakstabilan kondisi ekonomi secara luas. Meskipun bersifat persepsi, dampak yang ditimbulkannya terhadap karyawan sangat nyata dan tidak bisa diabaikan begitu saja.

Salah satu dampak paling mendasar dari ketidakamanan kerja adalah munculnya tekanan psikologis yang berkepanjangan pada diri karyawan. Ketika seseorang merasa posisinya di tempat kerja tidak terjamin, pikirannya akan terbebani oleh kekhawatiran yang terus-menerus. Energi mental yang seharusnya dicurahkan untuk menyelesaikan pekerjaan justru tersita oleh rasa cemas dan

ketakutan akan masa depan. Akibatnya, kemampuan berkonsentrasi menurun, pengambilan keputusan menjadi lambat, dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan pun ikut merosot. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat berujung pada kelelahan emosional atau burnout yang semakin memperburuk performa kerja.

Ketidakamanan kerja juga menggerus motivasi karyawan secara perlahan namun pasti. Karyawan yang merasa tidak aman cenderung kehilangan semangat untuk berinovasi atau mengerahkan usaha lebih dari sekadar yang diwajibkan. Mereka lebih memilih bermain aman, menghindari risiko, dan tidak berinisiatif karena khawatir kesalahan sekecil apapun dapat menjadi alasan pemecatan. Kondisi ini sangat merugikan organisasi, terutama dalam lingkungan kerja yang membutuhkan kreativitas dan pemikiran segar untuk terus berkembang. Semangat kerja yang padam otomatis menekan produktivitas ke titik yang jauh di bawah potensi sesungguhnya dari karyawan tersebut.

Ketidakamanan kerja atau *job insecurity* juga berdampak pada hubungan antar karyawan dan iklim kerja secara keseluruhan. Rasa tidak aman mendorong munculnya sikap kompetitif yang tidak sehat, di mana karyawan lebih mementingkan keselamatan diri sendiri daripada keberhasilan tim. Kepercayaan antar rekan kerja pun melemah, komunikasi menjadi terhambat, dan kerja sama tim mulai goyah. Padahal, produktivitas dalam lingkungan kerja modern sangat bergantung pada sinergi dan kolaborasi yang baik. Ketika fondasi kepercayaan itu runtuh, efektivitas kerja tim pun ikut terganggu secara keseluruhan.

Tekanan akibat ketidakamanan kerja juga dapat memicu berbagai gangguan kesehatan, seperti gangguan tidur, sakit kepala, hingga penurunan daya tahan tubuh. Karyawan yang kesehatannya terganggu tentu tidak bisa bekerja secara optimal, dan tingkat absensi pun cenderung meningkat. Hal ini menambah beban bagi organisasi karena pekerjaan yang tertunda atau tidak terselesaikan dengan baik akhirnya harus ditanggung oleh rekan-rekan lain, menciptakan efek domino yang memperlemah produktivitas secara menyeluruh.

Ketidakamanan kerja menjadi salah satu persoalan psikologis yang kian relevan dalam dinamika organisasi modern, terutama di tengah tekanan persaingan global dan ketidakpastian ekonomi yang terus meningkat. (Gunawan and Ardana 2020) mendefinisikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seorang karyawan yang dilanda kebingungan dan rasa tidak aman akibat perubahan lingkungan kerja yang tidak menentu, sehingga keberlangsungan posisi kerjanya menjadi terancam. Kondisi semacam ini tidak hanya bersifat subjektif dalam tataran persepsi individu, melainkan juga menghasilkan konsekuensi nyata yang dapat diukur, baik terhadap perilaku kerja karyawan maupun terhadap kinerja organisasi secara menyeluruh. Karyawan yang diliputi kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan cenderung mengalihkan perhatian dan sumber daya kognitifnya dari penyelesaian tugas pokok menuju upaya mempertahankan posisi, sehingga efektivitas dan efisiensi kerja yang menjadi inti dari produktivitas mengalami gangguan yang signifikan.

Selara dengan (Widia et al., 2025) *Job insecurity* atau ketidakamanan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Lampung. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai t -hitung sebesar 3,360 lebih besar dari t -tabel 1,681 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap ketidakamanan pekerjaan mereka secara nyata memengaruhi seberapa produktif mereka dalam bekerja.

Pengaruh ketidakamanan kerja atau *job insecurity* yang ternyata bersifat positif, ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,259. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan justru diikuti oleh peningkatan produktivitas sebesar 0,259 satuan. Fenomena ini dijelaskan sebagai bentuk respons adaptif karyawan, di mana rasa terancam kehilangan pekerjaan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih serius sebagai upaya mempertahankan posisi mereka di perusahaan.

Efek positif ini kemungkinan hanya bersifat sementara. Secara umum, *job insecurity* yang berkepanjangan tetap berpotensi menimbulkan tekanan psikologis, menurunkan loyalitas, dan berdampak buruk pada kesehatan mental karyawan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya mampu menjaga keseimbangan antara menciptakan tantangan kerja yang memotivasi karyawan di satu sisi, dengan memberikan kepastian dan kejelasan karier di sisi lainnya, agar produktivitas karyawan dapat terjaga secara berkelanjutan tanpa mengorbankan kesejahteraan psikologis mereka.

Pada akhirnya, ketidakamanan kerja bukan hanya persoalan individu, melainkan tantangan organisasional yang perlu ditangani dengan serius. Organisasi yang membiarkan karyawannya hidup dalam ketidakpastian berkepanjangan tanpa komunikasi yang jelas akan menghadapi konsekuensi berupa penurunan produktivitas, meningkatnya angka pengunduran diri, serta melemahnya loyalitas karyawan. Sebaliknya, organisasi yang mampu membangun rasa aman, memberikan kejelasan informasi, dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan akan memperoleh tenaga kerja yang lebih termotivasi, berdedikasi, dan produktif dalam jangka panjang.

2.2.4 Pengaruh Lingkungan kerja, disiplin kerja, ketidakamanan kerja terhadap produktivitas

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi yang melingkupi seorang karyawan selama menjalankan pekerjaannya, mencakup aspek fisik seperti fasilitas, tata ruang, dan peralatan kerja, maupun aspek non-fisik seperti hubungan sosial, komunikasi, dan suasana psikologis di tempat kerja. Menurut Danang dalam (Gulo et al., 2024), lingkungan kerja adalah segala hal yang berada di sekitar karyawan dan berpotensi memengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Dengan demikian, lingkungan kerja bukan sekadar latar fisik tempat seseorang bekerja, melainkan sebuah ekosistem yang secara langsung membentuk perilaku, semangat, dan hasil kerja karyawan setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran yang sangat besar dalam mendorong produktivitas kerja karyawan. Kondisi kerja yang aman, bersih,

nyaman, bebas dari gangguan, dan didukung oleh hubungan antarkaryawan yang harmonis serta dukungan atasan yang memadai, terbukti mampu menumbuhkan rasa betah dan motivasi intrinsik karyawan. Gulo et al., (2024) menegaskan bahwa ketika seorang pegawai merasa nyaman dengan lingkungan tempat ia bekerja, ia akan cenderung memanfaatkan waktu kerja secara lebih efektif dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak stabil, penuh tekanan, atau minim dukungan justru dapat melemahkan semangat kerja dan berujung pada penurunan kinerja secara keseluruhan.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi yang melingkupi seorang karyawan selama menjalankan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik seperti fasilitas dan tata ruang, maupun non-fisik seperti hubungan sosial dan suasana psikologis. Menurut Sunyoto dalam Irfan & Mahargiono (2023), lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam menunjang aktivitas pekerjaan karyawan, karena kondisi lingkungan yang kondusif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Lebih lanjut, Sedarmayanti dalam Irfan & Mahargiono (2023) memperluas pengertian tersebut dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat, bahan, metode, dan pengaturan kerja, baik secara perorangan maupun kelompok, yang secara langsung bersentuhan dengan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini selaras dengan temuan Gulo et al (2024) yang menegaskan bahwa ketika seorang pegawai merasa nyaman dengan lingkungan tempat ia bekerja, ia cenderung memanfaatkan waktu kerja secara lebih efektif dan produktif.

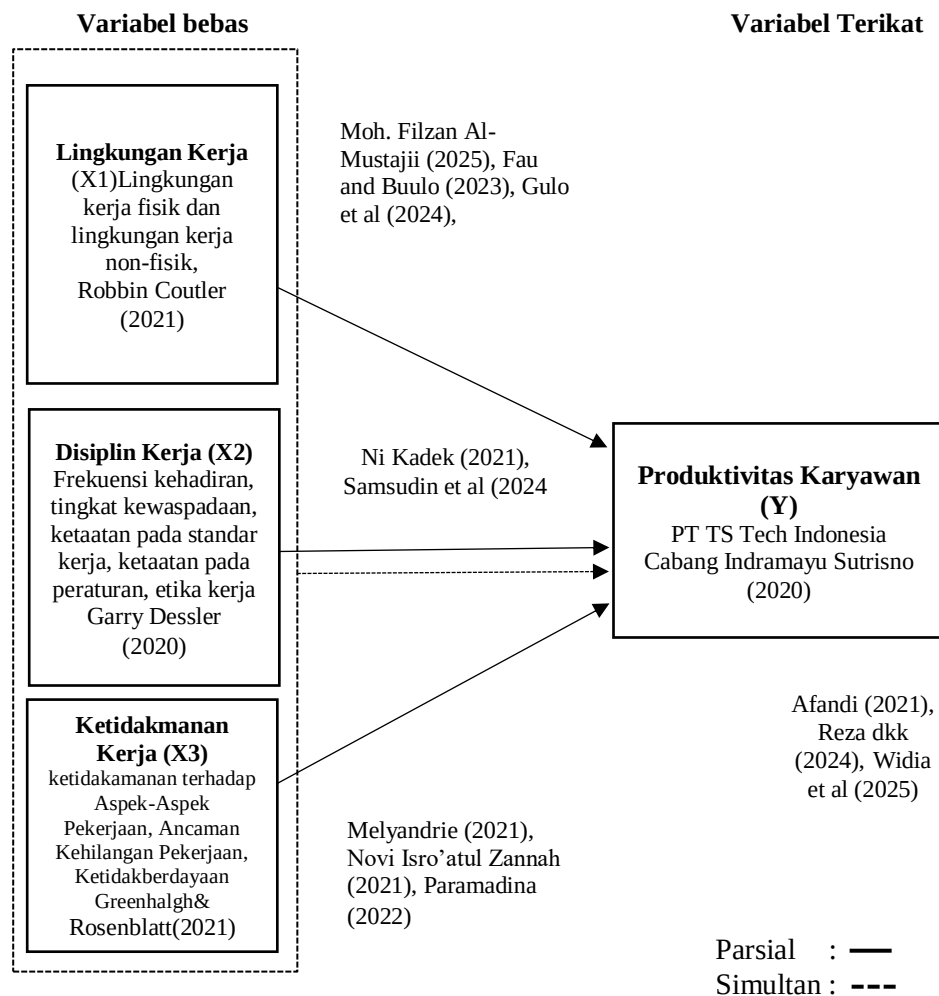
Di samping lingkungan kerja, disiplin kerja merupakan faktor penentu produktivitas yang tidak kalah krusial. Menurut Sinambela dalam Irfan dan Mahargiono (2023), disiplin kerja merupakan upaya pengelolaan untuk mempertegas dan melaksanakan pedoman organisasi, sementara Sutrisno dalam Irfan & Mahargiono (2023) mendefinisikannya sebagai tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi agar memenuhi ketentuan melalui berbagai aturan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, disiplin bukan sekadar kepatuhan formal, melainkan sebuah komitmen internal karyawan terhadap standar dan nilai-nilai organisasi. Hasibuan dalam (Irfan & Mahargiono, 2023) menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkannya.

Ketidakamanan kerja atau *job insecurity* justru menjadi faktor yang bersifat kontraproduktif terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis di mana karyawan merasa terancam akan kehilangan pekerjaannya atau khawatir terhadap keberlangsungan posisinya dalam organisasi. Kondisi ini memicu tekanan psikologis yang berkepanjangan, menggerus motivasi, memperlemah kerja sama tim, serta berpotensi menimbulkan gangguan kesehatan yang berujung pada peningkatan angka absensi. Sebagaimana didefinisikan oleh Gunawan and Ardana (2020), Ketidakamanan kerja mengakibatkan karyawan mengalihkan perhatian dan sumber daya kognitifnya dari penyelesaian tugas pokok menuju upaya mempertahankan posisi, sehingga efektivitas dan efisiensi kerja mengalami gangguan yang signifikan.

Dapat disimpulkan bahwa peningkatan produktivitas karyawan secara optimal memerlukan pendekatan yang komprehensif dan terpadu. Organisasi perlu secara bersamaan membangun lingkungan kerja yang kondusif, menanamkan nilai-nilai disiplin kerja dalam budaya organisasi, sekaligus meminimalkan ketidakamanan kerja melalui komunikasi yang transparan dan kebijakan yang berpihak pada kesejahteraan karyawan. Ketiga faktor ini hendaknya menjadi bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia guna mewujudkan produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mendukung keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan kerangka berpikir yang menggambarkan keterkaitan antar variabel yang menjadi objek kajian, sekaligus mencerminkan bentuk dan jumlah rumusan masalah yang harus terjawab melalui proses penelitian, landasan teori yang digunakan serta jumlah hipotesis dan metode analisis yang diterapkan. Keterkaitan variabel tersebut harus mampu menjawab seluruh rumusan masalah yang ditetapkan. Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian sebelumnya keterkaitan antar variabel tersebut dapat digambarkan secara sistematis dalam paradigma penelitian yang disajikan:



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang diajukan dalam penelitian, yang kebenarannya masih perlu diuji dan dibuktikan melalui pengumpulan dan analisis data secara empiris. Hipotesis berfungsi sebagai panduan arah penelitian karena memberikan kerangka berpikir

yang jelas tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Dalam proses ilmiah, hipotesis tidak bersifat mutlak benar atau salah sejak awal, melainkan merupakan prediksi yang dirumuskan berdasarkan teori, kajian pustaka, atau pengamatan awal yang kemudian akan dikonfirmasi maupun ditolak melalui prosedur penelitian yang sistematis. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Simultan

Lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan ketidakamanan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

2. Hipotesis Parsial

- a. Lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
- b. Disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
- c. Ketidakamanan kerja (X3) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)