

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang individu mempengaruhi kelompok atau bawahannya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Menurut (Bohalima, 2024) kepemimpinan merupakan suatu kemampuan atau kekuatan yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Hutahaean, 2021) kepemimpinan adalah suatu bentuk dominasi yang sengaja atau disadari oleh kemampuan pribadi yang mampu mendorong atau mengajak kepada orang lain dalam melakukan sesuatu berdasarkan atas penerimaan oleh kelompoknya dan mempunyai keahlian khusus secara tepat bagin situasi yang khusus. Kepemimpinan tidak hanya sekadar penunjukan jabatan, tetapi lebih kepada kemampuan pemimpin dalam mendapatkan penerimaan dan dukungan dari orang lain berdasarkan kelebihan tertentu seperti pengalaman, pendidikan, dan prestasi kerja (Sedarmayanti, 2017). Kepemimpinan juga dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk mengarahkan, memotivasi, dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama mencapai tujuan organisasi.

Beberapa teori menurut kepemimpinan yang sering digunakan dalam penelitian antara lain teori sifat (*trait theory*), teori perilaku (*behavioral theory*),

dan teori situasional (*situational theory*). Teori sifat menekankan pada karakteristik atau sifat bawaan yang dimiliki seorang pemimpin. Teori perilaku lebih menyoroti pada perilaku yang dilakukan pemimpin dalam mengarahkan bawahannya, sedangkan teori situasional menekankan pentingnya menyesuaikan

2.1.1.1 Faktor-faktor Kepemimpinan

Berdasarkan berbagai sumber, terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu:

1. Karakteristik Pribadi Pemimpin

Faktor ini mencakup aspek psikologis dan kepribadian pemimpin seperti inteligensi (kecerdasan), kepercayaan diri, integritas, empati, kharisma, dan kemampuan memotivasi. Pemimpin dengan tingkat inteligensi dan karakter yang baik cenderung lebih efektif dalam memimpin

2. Kelompok yang Dipimpin

Karakteristik, kebutuhan, dan perilaku anggota tim atau bawahan juga mempengaruhi gaya dan efektivitas kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mampu memahami dan menyesuaikan diri dengan karakteristik bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai

3. Situasi dan Kondisi

Setiap pemimpin beroperasi dalam situasi yang unik, meliputi kondisi manusia, fisik, dan waktu. Perubahan situasi menuntut pemimpin untuk fleksibel dan mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan tuntutan situasi tersebut

4. Lingkungan Organisasi

Struktur organisasi, budaya, kebijakan, iklim organisasi, dan sistem imbalan turut mempengaruhi cara seorang pemimpin menjalankan kepemimpinan. Lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan.

5. Tuntutan Eksternal dan Harapan Rekan

Pengaruh dari pihak luar organisasi dan rekan sejawat juga dapat mempengaruhi gaya dan efektivitas kepemimpinan. Harapan dan perilaku rekan kerja serta tekanan dari lingkungan eksternal menjadi faktor yang harus diperhatikan pemimpin.

2.1.1.2 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan adalah aspek-aspek yang dapat diukur untuk menilai kualitas dan efektivitas kepemimpinan menurut (Arifin et al., 2019), antara lain:

1. Kemampuan Membina Kerjasama dan Hubungan Baik

Kemampuan pemimpin dalam membangun hubungan harmonis dan kerja sama yang efektif dengan bawahan.

2. Kemampuan Memotivasi Bawahan

Sejauh mana pemimpin mampu memberikan dorongan dan semangat kepada bawahannya untuk mencapai target kerja.

3. Kemampuan Menyelesaikan Tugas dan Pengambilan Keputusan

Pemimpin yang efektif mampu menyelesaikan masalah secara tepat waktu dan mengambil keputusan yang bijaksana, termasuk pengambilan keputusan secara musyawarah.

4. Kemampuan Berkomunikasi

Keterampilan dalam menyampaikan arahan, instruksi, dan informasi secara jelas dan efektif.

5. Sifat dan Kepribadian Pemimpin

Meliputi sifat tegas, berani, integritas, dan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi bawahan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Aristoyanto (2017) adalah segala hal yang ada di lingkup para pekerja secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang diberikan dan lingkungan kerja yang tenang akan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga memperoleh kepuasan kerja. Teori Affective Event Theory (AET) yang dikemukakan oleh (Weiss & Cropanzano, 1996) teori ini menjelaskan bahwa kejadian di tempat kerja menimbulkan reaksi emosional di dalam karyawan, yang kemudian mempengaruhi sikap dan perilaku.

2.1.2.1 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor – faktor yang memengaruhi lingkungan kerja menurut Aristoyanto (2017) yaitu sebagai berikut:

1. Warna
2. Kebersihan Lingkungan
3. Penerangan
4. Pertukaran udara
5. Jaminan Keamanan
6. Konsentrasi dalam bekerja
7. Penataan tata ruang

2.1.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Dimas (2017) yaitu sebagai berikut:

1. Keamanan kerja

Persentase keamanan di tempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

2. Kondisi Kerja

Pengaturan ruang kerja agar memudahkan interaksi antar karyawan

3. Hubungan antara karyawan dan pimpinan

Interaksi antara karyawan dan pimpinan yang baik menciptakan suasana kerja yang baik

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menurut (Suryawan & Salsabilla, 2022) dapat diartikan untuk menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan, disiplin dapat menjadi fungsi yang penting untuk organisasi karena apabila disiplin karyawan baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja. Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu karyawan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan perusahaan (Prabowo *et al.*, 2024). Disiplin kerja merupakan alat penting bagi manajer untuk membentuk perilaku karyawan agar sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku. Disiplin yang baik tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, tetapi

juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3.1 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Pada dasarnya, tingkat disiplin seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerjanya. Disiplin mencerminkan kepatuhan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Apabila seorang karyawan tidak menunjukkan sikap disiplin, maka ia harus siap menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.

Menurut Siagian (2019), terdapat sembilan faktor yang memengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1. Kepemimpinan

Merupakan proses memengaruhi atau memberikan teladan dari seorang pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan.

2. Sistem Penghargaan

Penghargaan atau balas jasa diberikan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Sistem penghargaan yang adil dan proporsional akan mendorong karyawan untuk lebih disiplin.

3. Kemampuan

Kemampuan diartikan sebagai kapasitas individu dalam menjalankan berbagai tugas pekerjaan secara efektif. Karyawan yang memiliki kompetensi memadai cenderung lebih bertanggung jawab dan disiplin dalam bekerja.

4. Balas Jasa

Balas jasa meliputi gaji, tunjangan, dan bentuk kompensasi lainnya yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan karyawan.

5. Keadilan

Keadilan mengacu pada perlakuan yang adil dan tidak memihak dalam lingkungan kerja. Ketidakadilan dalam perlakuan atau keputusan manajerial dapat memicu ketidakdisiplinan.

6. Pengawasan Melekat

Pengawasan ini adalah proses pengendalian yang dilakukan secara berkelanjutan dan melekat pada setiap aktivitas kerja. Pengawasan yang konsisten dapat mendorong kepatuhan terhadap aturan kerja.

7. Sanksi atau Hukuman

Sanksi merupakan bentuk tindakan tegas yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan. Penerapan sanksi secara tegas namun adil diperlukan untuk menjaga kedisiplinan.

8. Ketegasan

Ketegasan adalah sikap berani dalam menyatakan mana yang benar dan salah, tanpa ragu dalam mengambil keputusan. Pemimpin yang tegas akan menciptakan lingkungan kerja yang disiplin.

9. Hubungan Kemanusiaan

Merupakan hubungan interpersonal yang harmonis antarindividu di lingkungan kerja. Hubungan yang baik dapat menciptakan kenyamanan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan.

2.1.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Fitriani (2020), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya:

1. Kepatuhan terhadap Peraturan Perusahaan

Pegawai diharapkan mematuhi seluruh peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kepatuhan ini menjadi dasar dalam menciptakan suasana kerja yang tertib, nyaman, dan mendukung kelancaran operasional.

2. Pemanfaatan Waktu secara Efektif

Waktu kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan seharusnya dimanfaatkan secara optimal oleh pegawai untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Efisiensi dalam penggunaan waktu mencerminkan kedisiplinan kerja yang baik.

3. Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan

Seorang pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan.

4. Tingkat Kehadiran (Absensi)

Tingkat kehadiran menjadi salah satu indikator utama dalam menilai kedisiplinan kerja. Pegawai yang memiliki frekuensi kehadiran tinggi dan tingkat ketidakhadiran (absensi) yang rendah menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja.

2.1.4 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai perbandingan antara

output (barang/jasa) dengan *input* (tenaga kerja, bahan, uang), yang menjadi ukuran efisiensi produktif (Masnun Fitriani, 2020). Produktivitas juga mencerminkan sikap mental yang terus berupaya melakukan perbaikan dari waktu ke waktu. Produktivitas mengukur sejauh mana suatu kegiatan mencapai target kuantitas dan kualitas. Kemnaker mendefinisikan produktivitas tenaga kerja sebagai rasio antara output barang/jasa dengan jumlah tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu, mencerminkan kontribusi tenaga kerja dalam kegiatan ekonomi.

Menurut Ramanda (2023) melihat produktivitas sebagai kapasitas individu dalam bekerja. Sementara itu, menurut Andika *et al.* (2019), produktivitas karyawan dapat dinilai dari efektivitas pemanfaatan SDM berdasarkan aspek kuantitatif dan kualitatif. (Ramanda, 2023) menyimpulkan bahwa sikap optimis dan keyakinan diri juga mendorong seseorang untuk bekerja secara efektif dan produktif.

2.1.4.1 Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Menurut Ramanda (2023), faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas antara lain:

1. Pelatihan, Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah pelatihan, yang berfungsi untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan karyawan agar mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih optimal.
2. Kesehatan mental dan kemampuan fisik, kondisi fisik dan mental yang baik mendukung kinerja optimal.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan, relasi kerja yang harmonis memperkuat

kolaborasi dan produktivitas.

Ramanda (2023) menyebutkan beberapa faktor lain yang memengaruhi tingkat produktivitas karyawan, yaitu:

- Motivasi kerja, dorongan internal yang membuat karyawan bersemangat menyelesaikan tugasnya.
- Gaya kepemimpinan, pendekatan manajerial yang tepat akan mempengaruhi kinerja tim.
- Etos kerja, semangat dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- Lingkungan kerja dan kompetensi, kondisi tempat kerja serta kemampuan karyawan sangat berperan dalam mendukung produktivitas.

Sementara itu, Mirza (2023) menambahkan sejumlah faktor lain yang juga memengaruhi produktivitas, antara lain:

1. Pendidikan dan keahlian
2. Keterampilan kerja
3. Etos kerja dan motivasi
4. Kesehatan dan jaminan kesehatan
5. Kondisi ruang kerja serta sarana pendukung
6. Manajemen dan disiplin kerja
7. Kompensasi yang diterima karyawan

2.1.4.2 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Menurut Masnun Fitriani (2020), produktivitas kerja dapat diukur melalui enam indikator utama, yaitu:

1. Kemampuan

Menggambarkan keterampilan dan profesionalisme karyawan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Upaya Meningkatkan Hasil

Merujuk pada usaha karyawan untuk terus memperbaiki dan meningkatkan capaian kerja dibandingkan sebelumnya.

3. Semangat Kerja

Tercermin dari antusiasme dan etos kerja untuk memberikan hasil yang lebih baik setiap hari.

4. Pengembangan Diri

Merupakan usaha karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan kesiapan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

5. Mutu

Menunjukkan kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, yang berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

6. Efisiensi

Perbandingan antara output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan, mencerminkan efektivitas dalam bekerja.

Selain itu, Fitriani (2020) menambahkan bahwa kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu juga menjadi faktor penting dalam mengukur

produktivitas karyawan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah hasil dari berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, yaitu mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus pada Klinik PKU Muhammadiyah Singaparna)”. Berikut ini adalah tabel yang merangkum penelitian terdahulu yang akan dijadikan acuan untuk penelitian ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Ella Sinambela, Utami P. Lestari (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	A. Menggunakan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja	Menggunakan variabel Disiplin Kerja	Temuan penelitian ini adalah kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan p-ISSN: 2302-0008 e-ISSN: 2623-1964 DOI: https://doi.org/10.47668/pkwu.v9i1.330 Volume 10 Issue 1 2022 Pages 178-190
2.	Rudi Hartono, Eko J. Wahyudi STIE Indonesia Malang (2022) Pengaruh gaya	Menggunakan variabel kepemimpinan	Menggunakan variabel disiplin kerja lingkungan	a) Variabel Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap	Jurnal Akademika Vol 20 No. 2 Agustus 2022

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja		n kerja	Produktivitas Kerja pegawai SMP Negeri 1 Pakis Kabupaten Malang, dan b) Variabel Kepuasan Kerja adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai SMP Negeri 1 Pakis Kabupaten Malang.	
3.	Bayu Setiawan, Nuridin Program Studi Manajemen FE UNKRIS (2021) Pengaruh Lingkungan	Kerja dan as kerja Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail		1). Lingkungan kerja mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail. 2). Disiplin kerja dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail	p-ISSN: 2338 – 4794 e-ISSN: 2579-7476 Vol.9. No. 1 Januari-April 2021 DOI:https://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.520
4.	Mardian Pratika Wibowo, I Ketut Surabagiarta, Wira Yudha Alam Universitas PGRI Adi Buana Surabaya (2022) Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Menggunakan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja	Menggunakan variabel kepemimpinan	Dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi dan lingkungan kerja yang maka akan meningkatkan produktivitas kerja.	Journal of Sustainability Business Research Vol 3 No 3 September 2022 ISSN : 2746 – 8607

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5.	S Fitriah, IR Akbar (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT, Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang	Menggunakan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, Produktivitas as kerja	Menggunakan variabel kepemimpinan	(1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. (2) Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation Vol. 1, No. 4, October 2023 Halaman : 1089 – 1099 ISSN : 2985-4768
6.	Elisa Nurisa S, Bernhard T, Genita G. Lumintang Manajemen, FEB, Universitas Sam Ratulangi Manado (2018) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Menggunakan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan produktivitas as kerja	Menggunakan variabel kepemimpinan	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.	Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3513 – 3522 ISSN 2303-1174 DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21624
7.	Chiristian Kuswibowo Politekbik APP Jakarta (2020) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Menggunakan variabel disiplin kerja dan produktivitas as kerja	Menggunakan variabel lingkungan kerja, Kepemimpinan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik	Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin Universitas Muhammadiyah Tangerang

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Aditama Graha Lestari.	Volume 2, 2020
8.	Ryani Dhyan Parashakti, Dewi Noviyanti Universitas Dian Nusantara, Universitas Mercu Buana (2020)	Menggunakan variabel lingkungan kerja, produktivitas kerja	Menggunakan variabel Disiplin kerja, Kepemimpinan	Penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Jebma (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi) Volume : 1 Nomor 2 Juli 2021 E-ISSN : 2797-7161 DOI: doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994
	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan				
9.	Rampisela, Genita G. Lumintang Jurusan Manajemen, FEB, Universitas Sam Ratulangi Manado (2020)	Menggunakan variabel lingkungan kerja, produktivitas kerja	Menggunakan variabel Disiplin kerja, kepemimpinan	Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja.	Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 302 – 311 ISSN 2303-1174 DOI: https://doi.org/10.35794/emba.8.1.2020.27535
	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta Virginia A. J.				
10.	Abdul Hanafi, Zulkifli Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau	Menggunakan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja	Menggunakan variabel produktivitas kerja, kepemimpinan	variabel Lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja Disiplin juga berpengaruh	DIMENSI, VOL. 7, NO. 2 : 406-422 JULI 2018 ISSN: 2085-9996

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kepulauan (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan			terhadap kinerja.	
11.	Nur Sandhi, Santi Riana DAEWI, Ratu Erlina Gentari FEB Universitas Serang Raya (2023) Pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Mengguna kan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan produktivit as kerja	Mengguna kan variabel kepemimp inan	produktivitas kerja dipengaruhi secara berarti oleh lingkungan kerja fisik, serta dipengaruhi secara parsial oleh disiplin kerja.	Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 6 No. 1 Januari 2023 DOI: https://doi.org/10.30738/ed_en.v6i1.3427
12.	Helena Veronika Taka (2024) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank XY.	Mengguna kan variabel lingkungan kerja dan produktivit as kerja	Mengguna kan variabel motivasi kerja	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas	Assets Journal: Managem ent, Administr ation, Economic s, and Accountin gVolume 2, Nomor 1, Juni 2024 e- ISSN: 3032-6494 DOI: https://doi.org/10.59923/assets.v2i1.188
13.	Made Dani S, Desak K. Sintaasih, I Gusti A.K. Giantari.	Mengguna kan variabel disiplin	Mengguna kan varaibel lingkunga	disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan	E-Jurnal Manajeme n, Vol. 9, No. 9,

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	FEB Universitas Udayana, Bali (2020)	kerja, produktivitas kerja	n kerja, kepemimpinan	signifikan terhadap produktivitas kerja.	2020 : 3383-3402 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMU.NUD.2020.v09.i09.p04 ISSN : 2302-8912 E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 9, 2020 : 3383-3402
	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.				
14.	Eko Suprpto, M. Rizky Mahaputra, M. Ridho Mahaputra FEB, Universitas Batanghari Jambi, FEB Universitas Mercu Buana Jakarta (2023)	Menggunakan variabel lingkungan kerja, produktivitas kerja	Menggunakan variabel disiplin kerja, kepemimpinan	Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif terhadap variabel dependennya Produktivitas Kerja. dan Motivasi juga terbukti berpengaruh positif terhadap variabel dependennya Produktivitas Kerja.	Vol. 1, No. 4, Januari - Maret 2023 e-ISSN:2829-4580, p-ISSN: 2829-4599 DOI: https://doi.org/10.38035/jim.v1i4 Received: 5 Januari 2023, Revised: 31 Januari 2023, Publish: 12 Februari 2023 https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT REMCO Jambi.				
15.	Inayat Hanum Indriati, Akuffia	Menggunakan	Menggunakan	Hasil riset lingkungan kerja	Jurnal Ilmiah

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	U. Khasanah Universitas PGRI Yogyakarta (2023) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pertahanan dan Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta.	Variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, produktivitas as kerja	varaibel kepemimpinan	terhadap produktivitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.	Universitas Batanghari Jambi e- ISSN: 2549- 4236, p- ISSN: 1411-8939 Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Vol 23, No 3 (2023): Oktober, 3586-3589 DOI: 10.33087/j iubj.v23i3. 3887
16.	Th. A. Radito STIE IEU Yogyakarta (2016) Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.	Menggunakan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, produktivitas as kerja	Menggunakan variabel kepemimpinan	Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Mata "Dr. Yap" Yogyakarta.	JBMA – Vol. III, No. 2, September 2016 ISSN : 2252- 5483
17.	Adinda Citra Dyah Ningsrum sari (2020) Pengaruh, Lingkungan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DUTACIPTA	Menggunakan variabel Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja	Menggunakan variabel Lingkungan Kerja	Menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dan disiplin terdapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja	Vol. 2, No. 2, Tahun 2020, ISSN: 2622-6367

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	PAKARPERKA SA SURABAYA				

2.2 Kerangka Pemikiran

Produktivitas kerja merupakan indikator penting dalam mengukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks institusi pelayanan kesehatan seperti Klinik PKU Muhammadiyah Singaparna, produktivitas karyawan tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan kepada pasien. Berbagai penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal organisasi, di antaranya adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Ketiga variabel ini menjadi fokus utama dalam penelitian karena memiliki keterkaitan yang kuat dengan kinerja individu maupun tim dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan memiliki peran strategis dalam mengarahkan, menggerakkan, dan memotivasi sumber daya manusia agar mampu bekerja secara optimal. Pemimpin yang efektif tidak hanya mampu memberi instruksi, tetapi juga menjadi teladan yang dapat membangun komitmen dan loyalitas kerja karyawan. (Nurfauziah & Fauziya, 2024) menyatakan hasil studi di PT. Multi Guna Equipment menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan kontribusi bersama motivasi kerja mencapai 74,4%. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi karyawan sehingga produktivitas meningkat. Demikian pula, penelitian oleh Azizah (2023)

Secara umum, kepemimpinan yang positif mendorong kerja sama, komunikasi yang baik, motivasi, dan pencapaian tujuan bersama, sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Kepemimpinan yang mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan bawahan dan situasi organisasi akan memperkuat komitmen dan kinerja pegawai secara signifikan

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, kondisi sekitar, metode kerja, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Bayu Setiawan, 2021). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung baik secara fisik maupun psikologis terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. (Prabowo et al., 2024) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja yang nyaman mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Lalu optimalisasi lingkungan kerja mampu mendorong peningkatan produktivitas hingga 20–30%, bahkan tanpa perubahan kebijakan manajemen atau sistem insentif. Namun, di Indonesia, perhatian terhadap aspek psikososial lingkungan kerja seperti dinamika antar rekan kerja, budaya organisasi, dan rasa saling percaya, masih relatif minim. Dalam konteks institusi berbasis nilai religius seperti Klinik PKU Muhammadiyah, lingkungan kerja yang selaras dengan nilai spiritual juga berpotensi memperkuat keterikatan dan etos kerja karyawan.

Disiplin kerja menjadi variabel ketiga yang krusial dalam memengaruhi produktivitas, khususnya di sektor kesehatan yang menuntut kepatuhan terhadap

standar prosedur dan protokol keselamatan. Disiplin mencerminkan komitmen individu terhadap waktu, tanggung jawab, dan aturan yang berlaku di tempat kerja. (Alhikma & Tjaija, 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap keselamatan pasien serta efisiensi pelayanan, dengan nilai korelasi antara 0,744 hingga 0,78. Sayangnya, penerapan disiplin di banyak institusi kesehatan di Indonesia masih bersifat punishment-oriented atau berorientasi pada hukuman, bukan pada pembinaan kesadaran dan internalisasi nilai tanggung jawab. Hal ini menciptakan kesenjangan dalam pendekatan pengelolaan SDM yang perlu ditinjau ulang, khususnya di organisasi berbasis nilai seperti PKU Muhammadiyah.

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja merupakan variabel-variabel penting yang secara teoritis maupun empiris terbukti memengaruhi produktivitas kerja. Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya hanya mengkaji variabel tersebut secara parsial atau dalam konteks institusi umum yang tidak memiliki integrasi nilai religius dalam manajemennya. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi dan kebaruan dalam mengintegrasikan ketiga variabel secara simultan dalam satu model analisis, serta menerapkannya dalam konteks klinik berbasis nilai Islam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dan praktis dalam memahami dan meningkatkan produktivitas kerja di lingkungan institusi pelayanan kesehatan yang mengedepankan nilai profesionalisme dan spiritualitas.

2.3 Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di Klinik PKU Muhammadiyah Singaparna.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Klinik PKU Muhammadiyah Singaparna.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Klinik PKU Muhammadiyah Singapar