BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini menjelaskan menganai pengertian- pengertian yang mendasari dari Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja dan mengambil beberapa refrensi yang berkaitan dengan judul penelitian.

2.1.1 Iklim Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Iklim Organisasi

Banyak teori tentang iklim organisasi yang dikemukakan oleh para ahli dengan sudut pandang yang berbeda-beda. Menurut Susanty (2012) iklim organisasi merupakan "lingkungan yang dirasakan dan dianggap mengadakan interaksi dengan ciri individu para pekerja yang menentukan perilaku mereka".

Sedangkan menurut Sullaida (2010) yang menyatakan bahwa Iklim organisasi adalah "pola perilaku, sikap dan perasaan berulang yang mencirikan kehidupan organisasi". Iklim organisasi juga memiliki makna yang sarna dengan iklim kerja, yakni persepsi para anggota mengenai bagaimana organisasi atau sub sisternnya berurusan dengan anggotanya dan lingkungan luarnya.

Menurut Tagiuri dan G. Litwin dalam Dame (2009) "iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya"

2.1.1.2 Dimensi Iklim Organisasi

Kelneer dalam Lila (2002) dalam Dame (2009) menyebutkan enam dimensi iklim organisasi yaitu:

1. Flexibility Conformity Fleksibilitas dan kenyamanan adalah kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Responsibility Berkaitan dengan perasaan karyawan pelaksanaan tugas organisasi yang diemban, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.

3. Standards Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai dan kurang baik.

4. Reward Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas kerja baik.

5. Clarity Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dengan pekerjaan, peranan, dan tujuan organisasi.

6. Theme Commitment Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

2.1.1.3 Indikator Iklim Organisasi

Menurut Tagiuri dan G. Litwin dalam Dame (2009) indikator iklim organisasi terdapat 2 bagian, yaitu :

1. Indikator dari iklim organisasi fisik meliputi Keadaan lingkungan tempat kerja, dan Waktu dan jadwal kerja,

2. sedangkan indikator dari iklim organisasi non fisik meliputi Keadaan lingkungan sosial, Sistem manajemen, Konsumen, Kewajiban anggota organisasi, Budaya organisasi, Hubungan antar karyawan, dan Hubungan karyawan dengan pimpinan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002:72), Disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:193), menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sastrohadiwirja (2002:130)

2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Simamora (2006:611) :

a. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.

b. Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.

c. Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.

d. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002:72) adalah :

a. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki displin kerja yang baik.

b. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Pada dasarnya, ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu faktor intrinsic dan ektrinsik. Sementara itu Fadila Helmi (1996) dalam Indah Puji Hartatik (2014: 197) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu:

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, di mana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

2. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam siri seseorang merupakan produk interaktinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar.

2.1.3 Produktivitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Tohardi (dalam Sutrisno, 2010:106) Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap

apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Menurut Siagian (2002), "produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal".

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu (Arfida, 2003:36).

2.1.3.2 Faktor- Faktor Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Payaman J. Simanjuntak dalam Sumarsono Sonny (2009), juga mendefinisikan faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan yang digolongkan pada tiga kelompok, yaitu :

1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan, dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi, etos kerja, mental, dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan. Peningkatan produktivitas membutuhkan waktu yang lama dan memerlukan teknik-teknik tertentu, antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan industrial yang serasi.

2. Sarana pendukung, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu:

a. Menyangkut lingkungan kerja (teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri).

b. Menyangkut kesejahteraan karyawan yang terjamin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.

3. Supra sarana, menyangkut tiga hal:

a. Kebijaksanaan pemerintah dibidang ekspor impor, pembatasan-pembatasan dan pengawasan, juga mempengaruhi ruang lingkup pimpinan perusahaan dan jalannya aktivitas di perusahaan.

b. Hubungan antara pengusaha dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pengusaha terhadap karyawan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian, sejauh mana karyawan diikut sertakan dalam pembuatan kebijakan.

c. Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

2.1.3.3 Dimensi Produktivitas Kerja

Uraian tersebut dipertegas oleh Sedarmayanti (2001) bahwa Produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu efektifitas dan efisiensi.

1. Dimensi efektifitas berkaitan dengan pencapain hasil kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.
2. Sedangkan dimensi efisiensi berkaitan dengan upaya mem-bandingkan masukan dengan realisasi penggunaanya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

2.1.3.4 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Arfida (2003:36) indikator produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini adalah :

1. Kemampuan menyelesaikan tugas
2. Ketepatan waktu penyelesaian tugas
3. Kualitas pekerjaan
4. Beban Pekerjaan
5. Peningkatan mutu kerja

2.1.4 Peneliti Terdahulu

1.Peneliti Made Armaya, I Wayan Suwendra, dan I Wayan Bagia (2016) meneliti tentang pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada usaha mikro kecil bengkel las dan kontruksi baja. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner, dan pencatatan dokumen, kemudian dianalisis dengan analisis jalur. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 10 orang karyawan pada

perusahaan yang ada di Kecamatan Sawan didapatkan data yang menunjukan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang dialami perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan, kompensasi terhadap iklim organisasi, kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja.

2. Peneliti Amin Yusuf (2013) meneliti tentang produktivitas kerja guru ditinjau dari perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru di smp negeri se-kota Semarang. Penelitian ini menggunakan desain penelitian metode yang digunakan dalam penelitian adalah *survey explanatory*, dengan fokus hubungan kausal antar faktor pembentuk produktivitas kerja guru. Populasi penelitian adalah guru-guru SMP Negeri di Kota Semarang yang tergabung dalam empat MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), yaitu mata pelajaran: matematika, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan ilmu pengetahuan alam. Data dikumpulkan dengan alat pengumpul data kuesioner dari 92 orang guru dan dianalisis dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor perilaku kepemimpinan kepala sekolah, dan iklim kerja organisasi sekolah secara simultan dan signifikan berkontribusi terhadap faktor motivasi kerja guru sebagai pembentuk produktivitas kerja sebesar 35%, sisanya dibentuk oleh faktor lain di luar faktor yang diteliti.

3. Peneliti Mardjan Dunggio (2013) meneliti tentang semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan terhadap pada PT.Jasa Raharja (Persero) cabang Sulawesi Utara. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh

semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sampel yang digunakan 50 responden dari populasi sebanyak 56 karyawan. Metode Penelitian deskriptif, dengan analisis kausalitas dan Metode Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian secara simultan Semangat dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Rahardja (Persero) cabang Sulawesi Utara. Hasil dari penelitian Semangat dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara sehingga dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

4. Peneliti Yusritha Labudo (2013) meneliti tentang disiplin kerja dan kompensasi pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sampel yang diambil berjumlah 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan yang dominan
adalah disiplin kerja.

5. Penelitian Rio Marpaung (2013) meneliti tentang pengaruh faktor disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (pada PT. Perkebunan XYZ pabrik kelapa sawit ABC desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir-Riau). Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC. Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan pabrik yang berhubungan langsung dengan pengolahan

kelapa sawit dengan jumlah 116 orang. Sebelum pengumpulan data dilakukan uji validasi dan reliabilitas kuisioner terhadap responden, setelah itu kemudian dilakukan analisa data secara deskriptif kuantitatif. Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut: (1) secara bersama-sama disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. (2) secara parsial yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengawasan kerja.

6. Peneliti Ekawati Nugraha Dewi (2017) meneliti tentang Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Kesehatan. Tujuan penelitian ini adalah membahas tentang pengaruh iklim organisasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai dalam mewujudkan mutu pelayanan kesehatan. Metoda analisis yang digunakan dalam pembahasan topik utama menggunakan model analisis causal efektual dengan meninjau hubungan rasional yang menganalisa hubungan sebab akibat antara iklim organisasi, kompetensi pegawai, kinerja pegawai dan mutu pelayanan kesehatan. Lokasi penelitian dilakukan di puskesmas kecamatan pamulihan Garut dengan jumlah responden sebanyak 59 orang. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kompetensi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan mutu pelayanan kesehatan. Artikel ini berkesimpulan bahwa untuk mewujudkan mutu pelayanan kesehatan dapat dilakukan dengan mengkondusifkan iklim organisasi, serta meningkatkan komptensi pegawai dan kinerja pegawai.

7. Peneliti Romi Pasrah dan Meyzi Heriyanto (2013) meneliti tentang kompetensi kerja, iklim organisasi, dan penempatan pegawai. Penelitian ini diteliti di Kota Pekanbaru. Dengan tujuan untuk mengetahui penaruh kompetensi kerja terhadap penempatan kerja pegawai kecamatan dan untuk mengetahui iklim organisasi terhadap penempatan kerja pegawai serta menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan iklim organisasi terhadap penempatan pegawai kecamatan di Kota Pekanbaru. Metode *survey* digunakan dalam penelitian ini dengan seluruh pegawai kecamatan di Kota Pekanbaru dan ditetapkan 64 orang sebagai sampel. Hasil penelitian terbukti bahwa kompetensi kerja pegawai kecamatan berpengaruh positif dan signifikan (0.05<0.05) terhadap pelaksanaan penempatan pegawai negeri sipil yang dilaksanakan oleh pemerintah Kota Pekanbaru kepada pegawai kecamatan, yang artinya semakin kompeten pegawai kecamatan maka penempatannya semakin baik.

8. Peneltian Dewi Tri Wijayati Wardoyo (2016) meneliti tentang *The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT Garuda Milky Artha Surabaya)*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji apakah ada pengaruh disiplin dan kompensasi karyawan pada produktivitas kerja PT. Garuda Milky Artha di Surabaya. Metode penelitian yang digunakan, yaitu pendekatan kuantitatif dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel random sampling.Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Sedangkan teknik analisis datanya menggunakan *multiple linear* tes regresi. Populasi dan menggunakan kuesioner sebagai sarana utama pengumpulan data. Penelitian ini akan sadar akan

pengaruh variabel telah ditentukan untuk menjelaskan pengaruh disiplin, kompensasi karyawan pada perusahaan jasa keamanan produktivitas kerja, PT Garuda Milky Artha di Surabaya sebanyak 108 orang. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan jasa keamanan, PT Garuda Milky Artha di Surabaya total Populasi dalam penelitian ini sebanyak 108 orang dengan sampel yang diambil sebanyak 52 orang, berdasarkan rumus Slovin dengan teknik prosedur random sampling stratified proporsional. Teknik pengumpulan dan survei data metode menggunakan kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data harus memenuhi dua syarat, yaitu validitas dan reliabilitas. Dan hasilnya valid dan reliabel. Jadi, instrumen itu bisa digunakan dalam penelitian. Metode analisis dalam hal ini penelitian bersifat deskriptif dan analisis statistik inferensial menggunakan Analisis Linear Berganda, dan menguji hipotesis (F-test dan t-test).

9. Penelitian Ade Parluangan Nasution, Ponco Bambang Mahargiono & Yoyok Soesatyo (2016), meneliti tentang *Effect of Leadership Styles, Organizational Climate and Ethos of Work on Employee Productivity (*PT. HP Metals Indonesia *the Powder Coating)*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan, mengidentifikasi dan menguji pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan, untuk mengidentifikasi dan memeriksa pengaruh etos kerja terhadap produktivitas karyawan, untuk mengetahui dan meneliti variabel-variabel yang paling banyak tingkat dampak dominan terhadap produktivitas karyawan PT. HP Metals Indonesia bagian *Powder Coating*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 98 responden. Itu variabel independen terdiri dari: Gaya kepemimpinan

(X1), Iklim Organisasi (X2), Etika Kerja (X3). Itu Variabel dependen dalam penelitian ini adalah karyawan Produktivitas (Y). Sedangkan, teknik analisis menggunakan multiple analisis regresi linier. Berdasarkan analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, iklim organisasi, bekerja etika pada produktivitas karyawan direspon dengan baik oleh karyawan. Aspek gaya kepemimpinan yang diikuti ditargetkan. Pegawai iklim menilai organisasi ini juga dinilai baik, terutama pada kerja sama antara karyawan dan manajemen, sedangkan pada etos kerja karyawan sangat tinggi, terutama pada kepatuhan peraturan, kepatuhan pada standar ketenagakerjaan dan etika kerja. Dan produktivitas karyawan juga sangat positif tanggapan dari hampir semua tiga elemen, yaitu ketepatan waktu, kualitas kerja dan kuantitas kerja.

10. Penelitian Irene A Boateng, Samuel Kanyandewe, Mary Sassah (2014), meneliti tentang *Organizational Climate a Tool for Achieving Employess Jib Satisfaction in Ghanaian Manufacturing Firms*. Tujuan utama dari makalah penelitian ini adalah untuk menyelidiki persepsi karyawan lingkungan kerja mereka dan bagaimana dimensi yang berbeda dari pengaruh iklim organisasi kepuasan kerja mereka. Dua ratus lima (205) karyawan dipilih dari beberapa perusahaan manufaktur yang dipilih di Ghana melalui teknik convenience dan purposive sampling. Korelasi dijalankan untuk menghasilkan keterkaitan yang ada di antara dimensi iklim organisasi dan bagaimana masing-masing terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi tertentu iklim organisasi seperti identitas, manajemen konflik, dan penghargaan memang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Dengan demikian karyawan di sektor

manufaktur lebih puas dengan organisasi yang misi dan tujuannya selaras dengan pribadi karyawan keyakinan. Manajer didorong untuk fokus pada mengartikulasikan misi organisasi tetapi juga menstimulasi identifikasi karyawan yang dinamis dan tinggi.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian / Judul Refrensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada usaha mikro kecil bengkel las dan kontruksi baja. Oleh : Made Armaya, I Wayan Suwendra, dan I Wayan Bagia (2016)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari (1) kompensasi dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan, (2) kompensasi terhadap iklim organisasi, (3) kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dan (4) iklim organisasi terhadap produktivitas kerja.	Sama-sama menggunakan variabel X_2 iklim organisasi sebagai variabel bebas (Independent) dan Y produktivitas kerja sebagai (dependent)	Peneliti menggunakan variabel X_1 kompensasi
2	Produktivitas kerja guru ditinjau dari perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja organisasi sekolah , dan motivasi kerja guru di smp negeri se-kota Semarang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor perilaku kepemimpinan kepala sekolah, dan iklim kerja	Sama-sama menggunakan variabel iklim organisasi sebagai variabel bebas (Independent)	Peneliti menggunakan variabel X2 perilaku kepemimpinan dan motivasi sebagai Y

	Oleh: Amin Yusuf (2013)	organisasi sekolah secara simultan dan signifikan berkontribusi terhadap faktor motivasi kerja guru sebagai pembentuk produktivitas kerja sebesar 35%, sisanya dibentuk oleh faktor lain di luar faktor yang diteliti.		
3	Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Oleh : Mardjan Dunggio (2013)	Hasil dari penelitian Semangat dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara sehingga dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.	Sama-sama menggunakan variabel x2 disiplin kerja sebagai variabel bebas (Independent) dan Y produktivitas kerja sebagai (dependent)	Peneliti menggunakan variabel X1 semangat
4	Disiplin kerja dan kompensasi pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan Oleh : Yusritha Labudo (2013)	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap	Sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas (Independent) dan Y produktivitas kerja sebagai (dependent)	Peneliti menggunakan variabel X1 kompensasi

		produktivitas kerja karyawan dan yang dominan adalah disiplin kerja.		
5	Penfaruh factor disiplin kerja dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan (pada PT. Perkebunan XYZ sawit ABC desa balai Jaya bagan sinembah rakon hilir-Riau) Oleh : Rio Marpaung (2013)	Hasil penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut: (1) secara bersama-sama disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. (2) secara parsial yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengawasan kerja.	Sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas (Independent) dan Y produktivitas kerja sebagai (dependent)	Peneliti menggunakan variabel X2 pengawasan kerja
6	Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Kesehatan. Oleh : Ekawati Nugraha Dewi (2017)	Hasil pembahasan menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kompetensi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan mutu pelayanan kesehatan. Artikel ini berkesimpulan bahwa untuk mewujudkan mutu pelayanan	Sama-sama menggunakan variabel iklim organisasi sebagai variabel bebas (Independent)	Peneliti menggunakan variable kompetensi X2 dan kinerja pegawai Y

		kesehatan dapat dilakukan dengan mengkondusifkan iklim organisasi, serta meningkatkan komptensi pegawai dan kinerja pegawai.		
7	Kompetensi kerja, iklim organisasi, dan penempatan pegawai. Oleh : Romi Pasrah dan Meyzi Heriyanto	Hasil penelitian terbukti bahwa kompetensi kerja pegawai kecamatan berpengaruh positif dan signifikan (0.05<0.05) terhadap pelaksanaan penempatan pegawai negeri sipil yang dilaksanakan oleh pemerintah Kota Pekanbaru kepada pegawai kecamatan, yang artinya semakin kompeten pegawai kecamatan maka penempatannya	Sama-sama menggunakan variabel iklim organisasi sebagai variabel bebas (Independent)	Peneliti menggunakan variable kompetensi kerja X1 dan penempatan pegawai Y

		semakin baik.		
8	*The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company,* PT Garuda Milky Artha Surabaya) Oleh : Dewi Tri Wijayati Wardoyo (2016)	Hasilnya valid dan reliabel. Jadi, instrumen itu bisa digunakan dalam penelitian. Metode analisis dalam hal ini penelitian bersifat deskriptif dan analisis statistik inferensial menggunakan Analisis Linear Berganda, dan menguji hipotesis	Sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas (Independent) dan Y produktivitas kerja sebagai (dependent)	Peneliti menggunakan variabel kompensasi kerja
9	*Effect of Leadership Styles, Organizational Climate and Ethos of Work on Employee Productivity* (PT. HP Metals Indonesia the *Powder Coating)* Oleh : Ade Parluangan Nasution, Ponco Bambang Mahargiono & Yoyok Soesatyo (2016)	penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan , iklim organisasi, bekerja etika pada produktivitas karyawan direspon dengan baik oleh karyawan. Aspek gaya kepemimpinan yang diikuti ditargetkan Pegawai iklim menilai organisasi ini juga dinilai baik, terutama pada kerja sama antara karyawan dan manajemen,	Sama-sama menggunakan variabel X1 iklim organisasi sebagai variabel bebas (Independent) dan Y produktivitas kerja sebagai (dependent)	Peneliti menggunakan variabel X2 ocb

		sedangkan pada etos kerja karyawan sangat tinggi, terutama pada kepatuhan peraturan, kepatuhan pada standar ketenagakerja an dan etika kerja. Dan produktivitas karyawan juga sangat positif tanggapan dari hampir semua tiga elemen, yaitu ketepatan waktu, kualitas kerja dan kuantitas kerja.		
10	*Organizational Climate a Tool for Achieving Employess Jib Satisfaction in Ghanaian Manufacturing Firms* Oleh : Irene A Boateng, Samuel Kanyandewe, Mary Sassah (2014	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi tertentu iklim organisasi seperti identitas, manajemen konflik, dan penghargaan memang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Dengan demikian karyawan di sektor manufaktur lebih puas dengan organisasi yang misi dan	Sama- sama menggunakan variabel X1 iklim organisasi sebagai variabel bebas (Independent)	Peneliti menggunakan variabel kepuasan kerja

		tujuannya selaras dengan pribadi karyawan keyakinan. Manajer didorong untuk fokus pada mengartikulasikan misi organisasi tetapi juga menstimulasi identifikasi karyawan yang dinamis dan tinggi.		

2.2 Kerangka Pemikiran

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat mendukung tercapainya tujuan akhir perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan memanfaatkan seluruh faktor produksi yang ada seefisien mungkin. Salah satu faktor produksi yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah dengan mengolah sumber daya manusia.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat dimaksimalkan, sumber daya manusia yang merupakan aspek terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan harus di berikan perhatian khusus dengan berbagai cara, salah satunya kebijakan perusahaan menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga dapat tercipta hubungan kerja sama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi. Dengan demikian iklim organisasi yang harmonis dapat mewujudkan produktivitas kerja yang semakin lebih baik dalam diri pegawai

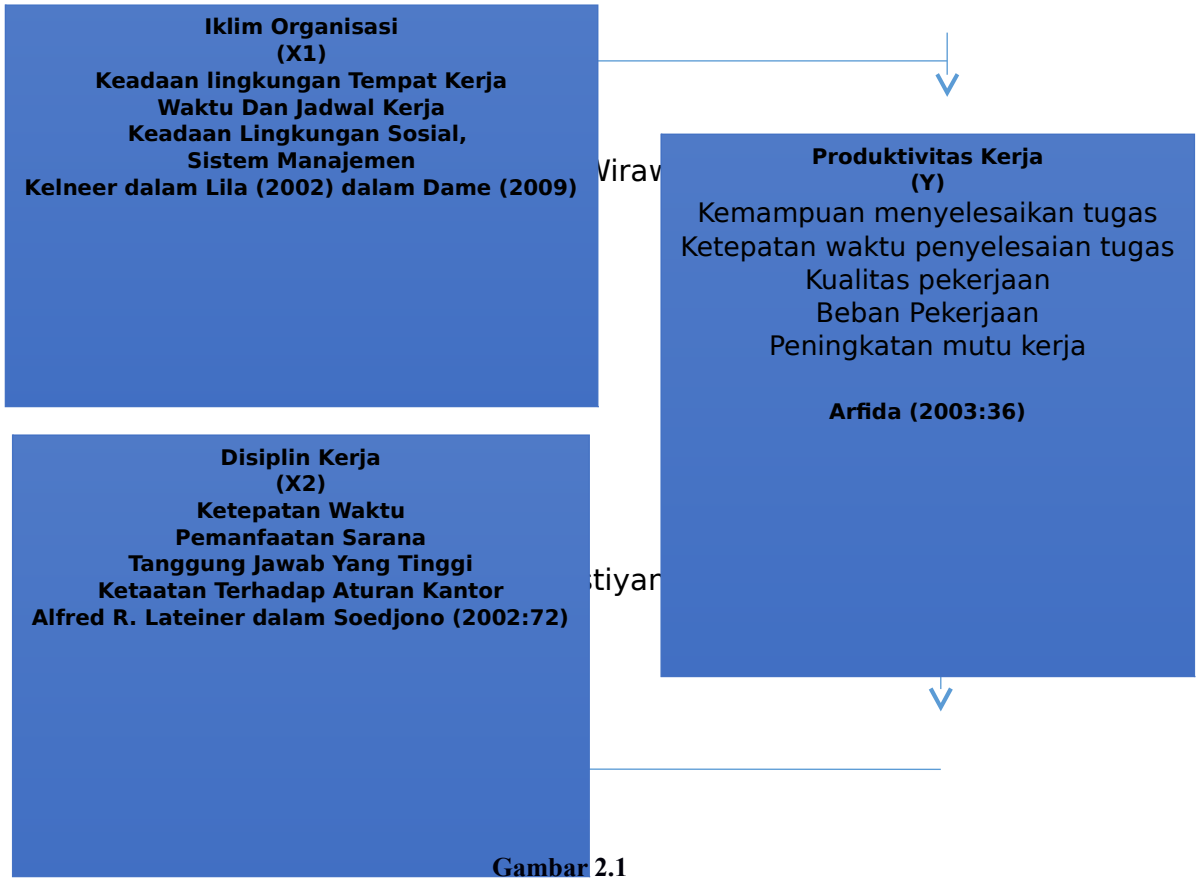
Iklim organisasi merupakan himpunan karakteristik yang memberikan gambaran tentang organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainya, berlaku untuk jangka waktu tertentu dan mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi, tetapi disiplin kerja juga mempunyai peran penting dalam mewujudkan tujuan organisasi karena mempunyai pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai. Jadi disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang harus selalu diperhatikan dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.1. Hubungan Antara Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Wirawan (2015) menyatakan bahwa iklim organisasi yang kondusif akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, dengan demikian produktivitas kerja akan meningkat. Hal sebaliknya akan terjadi jika iklim organisasi tidak nyaman maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

2.2.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sulistiyani (2004 : 325) disiplin bisa mendorong produktivitas kerja atau disiplin merupakan sarana yang penting untuk mencapai produktivitas kerja para pegawai dalam birokrasi.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2002:39) menjelaskan bahwa hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan

sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris.

Berdasarkan identifikasi masalah, tujuan penelitian, dan kerangka pemikiran maka hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

Sub Hipotesis :

H1 : Diduga Iklim organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pada PD. Pasar Bermartabat kota Bandung.

H2 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pada PD. Pasar Bermartabat kota Bandung.

Hipotesis Utama :

Terdapat pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PD. Pasar Bermartabat kota Bandung.