

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Lingkungan Kerja

2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting pada saat karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan pada saat bekerja.

Cikmat (dalam Nawawi, 2003:292) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerja sama dalam suatu organisasi”. Sedangkan menurut Lussier (dalam Nawawi, 2003:293) mengartikan bahwa “lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya”.

Sedarmayanti (2009:21) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja menurut syadam (dalam Alex Sandra 2016) adalah keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu

sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu perusahaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Menurut Wursanto (2005:188) adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak bangunan dan prasarannya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja. Loyalitas baik kepada atasan amupun sesama rekan kerja dan adanya rasa produktivitas kerja di kalangan karyawan.

Menurut Henry Simamora (2010:56) berpendapat bahwa pengertian lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi yang berada di tempat yang dapat mempengaruhi perilaku tau sikap seseorang dalam bekerja. Kondisi tersebut dapat berupa kondisi fisik seperti bangunan, peralatan maupun sarana dan prasana lainnya sedangkan kondisi psikis berupa motivasi, rasa aman, tingkat produktivitas kerja dan loyalitas seseorang karyawan.

Menurut Nitisemito (2001:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

2.1.2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:21) Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi dua, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

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

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun

hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga meruakan hal yang tidak boleh diabaikan oleh perusahaan.

Nitisemito (2000:171) “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. kondisi yang hendaknya di ciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan oerorganisasi sulit dicapai.

Menurut lasa (2005:56) cahaya yang masuk kedalam ruangan ada dua macam, yaitu:

a. Cahaya Alami

Cahaya alami adalah cahaya yang ditimbulkan oleh matahari atau kubah langit. Cahaya yang mengandung radiasi panas itu apabila masuk kedalam ruangan akan menyebabkan kenaikan suhu ruangan.

b. Cahaya Buatan

Cahaya buatan adalah segala bentuk cahaya yang bersumber dari alat yang diciptakan oleh manusia, seperti : lampu pijar, lilin, lampu minyak tanah.

2. Pertukaran Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan secukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat setelah lelah bekerja.

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan rasa kesegaran sehingga semangat dan kegairahan kerja dapat meningkat. Tetapi pada zaman modern sekarang ini sarana pertukaran udara tidak lagi berpengaruh adanya ventilasi, bahkan jendela besarpun tida lagi berpengaruh besar. Akrena adanya alat pengaturan udara yang lebih modern yakni *Air Coditioning*, kecuali

untuk menambah kesehatan dan kesenangan karyawan air conditioning juga memberikan keuntungan ekonomis, yaitu dengan produktivitas yang tinggi dan pengurangan dalam pembiayaan pembersihan. Suatu penyelesaian efisiensi pegawai kantor menunjukkan hasil 20 % setelah di beri air conditioning Moekijat (2013:145) dalam vemyia (2009).

3. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat mengakibatkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya di hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan adapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas pekerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendegaran dapat makin berkurang. Menurut Sihar Tigor Benjamin

Tambunan (2005:7) klasifikasi kebisingan ditempat kerja dibagi dalam dua jenis golongan besar, yaitu:

1. Kebisingan tetap (*steady noise*), yang terbagi menjadi dua yaitu:
 - a) Kebisingan dengan frekuensi terputus (*discrete frequency noise*), berupa “nada-nada” murni pada frekuensi yang beragam.
 - b) *Broad band noise*, kebisingan yang terjadi pada frekuensi terputus yang lebih bervariasi (bukan “nada” murni)
2. kebisingan tidak tetap (*unsteady noise*) yang terbagi menjadi tiga, yaitu:
 - a) kebisingan fluktuatif (*fluctuating noise*), kebisingan yang selalu berubah-ubah selama rentang waktu tertentu.
 - b) *Intermittent noise*, kebisingan yang terputus-putus dan besarnya dapat berubah-ubah, contoh kebisingan lalu lintas.
 - c) *Impulsive noise*, dihasilkan oleh suara-suara berintensitas tinggi (memekakan telinga) dalam waktu relatif singkat, misalnya suara ledakan senjata api.
4. Pewarnaan

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

Merurut Lasa (2005:166), pemilihan warna yang sesuai untuk ruang dalam akan memberikan kesan:

- a) Suasana yang menyenangkan dan menarik
- b) Secara tidak langsung dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja. Dengan demikian diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja.
- c) Mengurangi kelelahan

5. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

Menurut Nurhatyati (2004:78) dalam Alex Sandra Desain merupakan suatu proses pengorganisian unsur garis, bentuk ukuran, warna, tekstur, bunyi, cahaya, aroma dan unsur-unsur desain lainnya, sehingga tercipta suatu hasil karya tertentu. Sedangkan menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (2008:346), desain adalah gagasan awal, rancangan, perencanaan pola susunan, kerangka bentuk suatu bangunan, motif bangunan, pola bangunan, corak bangunan.

6. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tepat dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

Menurut Suma'mur (2001:104) keselamatan kerja merupakan suatu rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

2.2. Produktivitas Kerja

2.2.1. Pengertian Produktivitas kerja

Sinungan (2003) produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Ernie & Kurniawan (2005:369) produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.

Whitmore dalam Sedarmayanti (2001) mengemukakan "*productivity is a measure of the use resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the uses resources to the amount of resources employed*". Whitmore memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dari sumber daya yang digunakan.

Dengan demikian produktivitas memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi. Produktivitas merupakan komponen menentukan syarat utama dalam keberhasilan suatu perusahaan. Dimensi pertama dikaitkan dengan pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya dan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Suatu perusahaan industri merupakan unit proses yang mengolah sumber daya (input) menjadi (output) dengan suatu transformasi tertentu. Dalam proses inilah terjadi penambahan nilai atas sumber daya sehingga secara ekonomis *output* yang dihasilkan mempunyai nilai lebih jika dibandingkan sebelum proses perhatian dan harapan terhadap produktivitas demikian besar dan fundamental.

Manfaat produktivitas menjadi demikian luas dan strategis, yaitu:

- a. Produktivitas dapat dijadikan sebagai ukuran kinerja dan daya saing perusahaan.
- b. Pengaruh produktivitas terhadap kerja makro ekonomi. Suatu organisasi dapat melakukan lompatan besar dalam memperbaiki produktivitas..
- c. Suatu organisasi dapat memanfaatkan karyawan dan supervisor dengan sikap baru dalam proses kerja tradisional secara efisien untuk meningkatkan standar kehidupan yang lebih tinggi.
- d. Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dengan komitmen yang ada tanpa mengganti fasilitas produksi seperti mesin/peralatan, tenaga kerja dan lain-lain.
- e. Produktivitas dapat mengendalikan inflasi.
- f. Manajemen dapat memperbaiki cara pengolahan kompleksitas dengan inovasi dalam proses perencanaan dan pelaksanaan berdasarkan pengalaman dan pencapaian produktivitas.

- g. Manajemen dapat memotivasi para pekerja kearah pencapaian produktivitas.
- h. Produktivitas dapat diukur pada berbagai tingkat organisasi (nasional, industry maupun tingkat perusahaan).

2.2.2. Ruang Lingkup Produktivitas

Produktivitas dapat dilihat dari empat ruang lingkup, yaitu:

- a. Ruang lingkup rasional, memandang negara secara keseluruhan. Dalam hal ini memperhitungkan faktor-faktor, secara sederhana seperti pengaruh dari buruh, manajemen, bahan mentah dan sumber lainnya sebagai kekuatan yang mempengaruhi barang-barang ekonomi dan jasa.
- b. Ruang lingkup industri, dalam hal ini faktor-faktor yang mempengaruhi dan berpengaruh dikelompokkan dalam kelompok industri yang sama. Misalnya, industri penerbangan, industri minyak, industri baja, dan lain sebagainya.
- c. Ruang lingkup perusahaan/organisasi dalam sebuah perusahaan/organisasi pengaruh antara faktor-faktor lebih memungkinkan untuk diukur. Produk per jam dapat diukur dan dapat dibandingkan dengan keadaan sebelumnya atau dibandingkan dengan perusahaan lain. Dalam sebuah organisasi, produktivitas tak hanya diukur dari beberapa dan seberapa baik buruh melakukan pekerjaannya.
- d. Ruang lingkup pekerjaan perorangan. Produktivitas perorangan dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta peralatan yang digunakan proses dan perlengkapan.

2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Tenaga kerja atau karyawan adalah manusia yang merupakan faktor produksi yang dinamis memiliki kemampuan berfikir dan memotivasi kerja, apabila pihak manajemen perusahaan mampu meningkatkan motivasi mereka, maka produktivitas kerja akan meningkat. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu:

a. Kemampuan

Kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah kemampuan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja merupakan bagian integral dari perencanaan pemangunan. Rencana pembangunan memuat berbagai kegiatan yang akan dilaksanakan diseluruh sektor atau sub sektor. Setiap kegiatan yang dilaksanakan membutuhkan tenaga kerja yang sesuai. Perencanaan tenaga kerja memuat perkiraan permintaan atau kebutuhan dan penawaran atau penyediaan tenaga kerja, serta kebijakan maupun program ketenagakerjaan yang diperlukan dalam rangka menunjang keberhasilan pelaksanaan pembangunan.

b. Sikap

Sesuatu yang menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral, semangat kerja yang akan menghasilkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup

berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan-kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan.

c. Situasi dan keadaan lingkungan

Faktor ini menyangkut fasilitas dan keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan tenang serta sistem kompensasi yang ada. Pertama, perbaikan terus menerus, yaitu upaya meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu implementasinya adalah dapat menyesuaikan diri dengan keadaan yang dihadapi oleh karyawan serta memahami apa yang dibutuhkan oleh karyawan.

d. Upah

Upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya dalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait Langsung dengan tujuan perusahaan. Upah yang rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup perusahaan. Secara teoritis sistem upah dibedakan menjadi dua, yaitu yaitu yang mengacu pada teori Karl Mark dan yang mengacu kepada teori Neo-Klasik kedua teori tersebut masing-masing memiliki kelemahan.

Perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya, yaitu permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan perusahaan, kemampuan dan keterampilan tenaga kerja, peran perusahaan, serikat buruh, besar kecilnya resiko pekerjaan, campur tangan pemerintah, dan

biaya hidup. Dilihat dari sistemnya pemberian upah dapat dibedakan atas prestasi kerja, lama kerja, senioritas atau lama dinas, kebutuhan, dan premi atau upah borongan.

e. Tingkat Pendidikan

Latar belakang pendidikan dan latihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas, karenanya perlu diadakan peningkatan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja. Pendidikan dan latihan dipandang sebagai suatu investasi dibidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dari tenaga kerja. Oleh karena itu pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi perusahaan.

f. Jaminan Kesehatan

Jaminan kesehatan adalah salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas, apabila keryawan atau pekerja mendapatkan jaminan kesehatan yang baik, bisa saja melalui jaminan kesehatan asuransi, apabila karyawan sakit semua biayanya di tanggung oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya dan juga akan berpengaruh terhadap semangat dan produktivitas kerjanya.

g. Lingkungan Kerja yang Nyaman

Lingkungan yang nyaman merupakan faktor untuk meningkatkan produktivitas, apabila hubungan industrial antara atasan dan bawahan, atsan dengan atasan, dan sesama rekan kerja menunjukkan hubungan selalu

berkomunikasi dengan baik, dan didukung oleh lingkungan kerja bersifat fisik antara lain, penerangan ruangan serta penunjang lainnya. Semua ini akan mendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

h. Sarana dan Prasarana Pendukung Produksi

Sarana dan prasana pendukung produksi, apabila semua ini tersedia dengan baik dan mudah untuk dicari, maka karyawan akan merasa mudah menjalankan tugasnya. Hal ini tentunya akan memacu untuk meningkatkan produktivitas kerja. Tetapi sebaliknya apabila semua sarana dan prasarana tidak terpenuhi juga kan menurunka produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

i. Manajemen

Seseorang pemimpin harus memberi contoh yang baik terhadap bawahannya sehingga juga akan memacu serta meningkatkan motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

j. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merukan hal mutlak yang harus dimiliki oleh semua elemen organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan disiplin baik dari waktu, aturan dan sikap serta lain sebagainya akan menjadi keunggulan serta mudah mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Tifin dan Cormick (siagian, 2003), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi.
2. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

2.2.4. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator.

Menurut Sutrisno (2015:104) ada beberapa indikator produktivitas, yaitu:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini menjadi suatu daya bagi mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Indikatornya dapat dilihat dari ketepatan volume hasil kerja dan ketepatan waktu penyelesaian kerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk

memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan. Yaitu meliputi pengiraan waktu pengerjaan dan memiliki inisiatif dan kreatif.

3. Semangat kerja

Indikator ini dapat di lihat dari kerjasama dalam bekerja dan disiplin kerja serta hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Membangun diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, maka pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan disertai ketersediaan sarana dalam meningkatkan kemampuan.

5. Mutu kerja

Mutu kerja merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Indikatornya dapat dilihat dari tingginya tingkat kemauan dalam bekerja dan standar perbandingan. Jadi , meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh cukup signifikan bagi karyawan. Indikatornya dapat dilihat dari pemanfaatan jumlah tenaga kerja dan ukuran kualitas.

2.2.5. Upaya Peningkatan Produktivitas

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja menurut Siagian (2002) adalah:

a. Perbaikan Terus Menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, pemanfaatan teknologi, kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM sebagai akibat di terbitkan perundang-undangan baru oleh pemerintah dan sebagai faktor lain yang tertuang dalam bernagai keputusan manajemen. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

b. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi yang mendapat penghargaan dalam bentuk ISO 9000 misalnya. Penghargaan itu diberikan bukan hanya karena keberhasilan organisasi meningkatkan mutu produknya, akan tetapi karena dinilai berhasil meningkatkan mutu semua jenis pekerjaan dan proses manajerial dalam organisasi yang bersangkutan.

c. Pemerdayaan SDM

SDM merupakan unsur-unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memerdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hirarki organisasi.

2.2.6. Hubungan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai

pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut Lateiner dan Levine (dalam Alex Sandra 2016) lingkungan kerja adalah kondisi dan situasi yang dapat ditemui dan dirasakan seseorang karyawan pada saat ia bekerja, juga berpengaruh pada kinerja dan produktivitas kerja mereka.

Sedangkan menurut Wursanto (2005:188) adalah lingkungan kerja yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarananya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja. Loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa produktivitas kerja dikalangan karyawan.

Menurut Agus Ahyari (dalam Shinta Wahyu hati 2013) mengenai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena merasa terganggu dan tidak nyaman dalam bekerja sehingga tidak dapat mencurahkan perhatian sepenuhnya terhadap pekerjaannya dan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan harus menyadari bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu diusahakan penyediaan lingkungan kerja yang memadai. Jika keadaan lingkungan kerja yang diterima karyawan memuaskan, maka

karyawan akan semangat dalam meningkatkan produktivitas kerjanya begitupun sebaliknya.

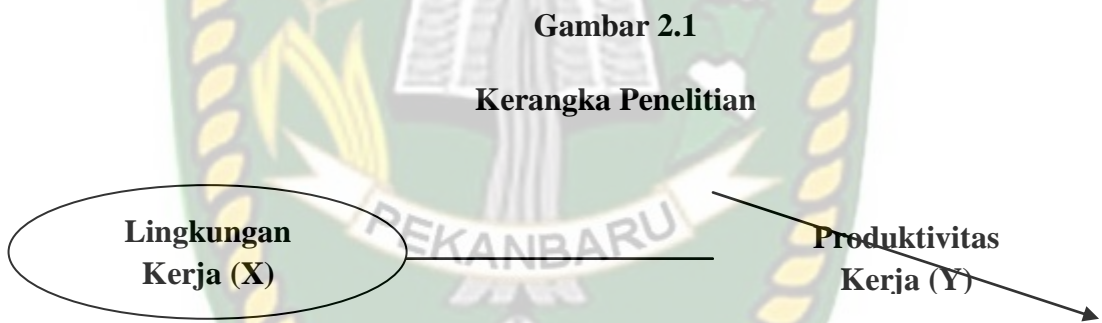
2.2.7. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel	Dimensi	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Alex Sandra (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan	Lingkungan Kerja (X) Produktivitas Kerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja fisik - Lingkungan kerja non fisik - Kemampuan kerja - Meningkatkan hasil yang dicapai - Semangat kerja - Membangun diri - Mutu kerja - Efisiensi 	Deskriptif-Kuantitatif	Keeratan hubungan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Sawit Sejahtera dikategorikan kuat, diketahui bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,650 besarnya kontribusi yang diberikan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dan juga ditunjukkan oleh nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,423 atau 42,3%.
2	I Wayan Sanata, I Made Nuridja, Kadek Rai Suwena (2012) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung.	Lingkungan Kerja (X) Produktivitas Kerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja fisik - Lingkungan kerja non fisik - Efektifitas - Efisiensi 	Deskriptif	Produktivitas kerja karyawan UD. Kembang Sari secara total berada pada kategori tinggi. Ini dapat dibuktikan dari hasil jawaban kuesioner dengan skor produktivitas kerja karyawan berada pada interval tinggi yaitu sebesar 971.
3	Swandono Sinaga (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Lingkungan Kerja (X) Produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> - Pelayanan karyawan - Kondisi kerja - Hubungan karyawan - Kemampuan 	Deskriptif-Kuantitatif	Lingkungan kerja yang telah dilaksanakan oleh PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau secara umum telah berjalan baik yaitu pelayanan karyawan kerja yang memiliki skor terendah

	(bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)	Kerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Penyelesaian tugas - Semangat kerja - Tantangan pekerjaan - Cara menyelesaikan pekerjaan - Pengukuran biaya produksi 	<p>dibandingkan komponenlainnya. Produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit secara umum sudah berada pada tingkat sudah baik namun ada komponen yang masih belum maksimal yaitu kemampuan dan pengukuran biaya produksi yang memiliki skor terendah dibandingkan dengan yang lain.</p>
--	---	-----------	--	--

2.2.8. Kerangka Penelitian



2.2.9. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut : “ Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Karet PT. P&P “Bangkinang” Pekanbaru”.