

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Rujukan kepada penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti saat ini menjadi landasan dan pedoman untuk menyusun penelitian ini, dengan tujuan menemukan perbandingan yang dapat mendukung penelitian lebih lanjut. Beberapa studi terdahulu yang terkait dengan isu yang sedang diteliti saat ini akan diuraikan berikut ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati & Normansyah (2021) yang berjudul “Pengaruh iklim organisasi, rotasi kerja dan mutasi kerja terhadap produktivitas kerja pada badan kepegawaian daerah kota tanjungbalai”. Penelitian ini melibatkan 32 responden dan menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi secara parsial memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Rotasi kerja secara parsial memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Mutasi secara parsial juga memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sementara itu, secara simultan, variabel Iklim Organisasi (X1), Rotasi Kerja (X2), dan Mutasi Kerja (X3) berdampak terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, dkk (2022) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Penelitian ini dilakukan terhadap 53 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Etos kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Sedangkan secara simultan variable Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Siburian & Siregar (2023) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan Divisi Sumber Daya Manusia). Penelitian ini dilakukan terhadap 41 responden. Metode yang dipakai dalam penelitian tersebut adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Turnover intention secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Suprpto (2023) yang berjudul "Pengaruh lingkungan kerja, motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Remco Jambi". Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 2.1
Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No	Item	Penelitian		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
1	Nama penulis dan judul	Fatmawati & Normansyah (2021), Pengaruh Iklim Organisasi, Rotasi Kerja,	Mohammad Zakhi Firdaus (2024), Pengaruh Mutasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan		

		dan Mutasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai	Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Pegadaian Kota Gresik		
	Variabel Bebas (X)	1. Iklim Organisasi (X1) 2. Rotasi Kerja (X2) 3. Mutasi Kerja (X3)	1. Mutasi Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Motivasi Kerja (X3)	1. Mutasi Kerja	1. Iklim Organisasi 2. Lingkungan Kerja 3. Rotasi Kerja (X2) 4. Motivasi Kerja
	Variabel Terikat (Y)	Produktivitas (Y)	Produktivitas (Y)	Produktivitas	
	Lokasi Penelitian	Badan Kepegawaian Daerah Kota	PT. Pegadaian Kota Gresik		1. Badan Kepegawaian Daerah Kota 2. PT. Pegadaian Kota Gresik
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknik Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	
2	Nama penulis dan judul	Wibowo, dkk (2022), Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Mohammad Zakhi Firdaus (2024), Pengaruh Mutasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Pegadaian Kota Gresik		
	Variabel Bebas (X)	1. Etos Kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3)	1. Mutasi Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Motivasi Kerja (X3)	1. Lingkungan Kerja	1. Etos Kerja 2. Mutasi Kerja 3. Disiplin Kerja 4. Motivasi Kerja

	Variabel Terikat (Y)	Produktivitas (Y)	Produktivitas (Y)	Produktivitas	
	Lokasi Penelitian	CV. Akar Teknik Surabaya	PT. Pegadaian Kota Gresik		1. CV. Akar Teknik Surabaya 2. PT. Pegadaian Kota Gresik
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknik Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	
3	Nama Penulis & Judul	Sarah Vera Indah Siburian & Onan Marakali Siregar (2023), Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan <i>Turnover Intention</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Mohammad Zakhi Firdaus (2024), Pengaruh Mutasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Pegadaian Kota Gresik		
	Variabel Bebas (X)	1. Motivasi (X1) 2. Budaya Organisasi (X2) 3. Turnover Intention (X3)	1. Mutasi Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Motivasi Kerja (X3)	1. Motivasi Kerja	1. Mutasi Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Budaya Organisasi 4. <i>Turnover Intention</i>
	Variabel Terikat (Y)	Produktivitas (Y)	Produktivitas (Y)	Produktivitas	
	Lokasi Penelitian	PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan	PT. Pegadaian Kota Gresik		1. PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan 2. PT. Pegadaian Kota Gresik
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	

	Teknik Analisis Data	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	
4	Nama Penulis & Judul	Suprpto, dkk (2023), Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Remco Jambi	Mohammad Zakhi Firdaus (2024), Pengaruh Mutasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Kota Gresik		
	Variabel Bebas (X)	1.Lingkungan Kerja (X1) 2.Motivasi (X2)	1.Mutasi Kerja (X1) 2.Lingkungan Kerja (X2) 3.Motivasi Kerja (X3)	1.Lingkungan Kerja 2.Motivasi Kerja	1. Mutasi Kerja
	Variabel Terikat (Y)	Produktivitas (Y)	Produktivitas (Y)	Produktivitas	
	Lokasi Penelitian	PT. Remco Jambi	PT. Pegadaian Kota Gresik		1. PT. Remco Jambi 2. PT. Pegadaian Kota Gresik
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknik Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Kuantitatif	

Sumber: Penelitian terdahulu 2021-2023

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Produktivitas Kerja

Menurut Hanasyah (2016) produktivitas adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan kualitas, kelengkapan, biaya, dan kecepatan yang ditetapkan. Oleh karenanya, pemanfaatan sumber daya manusia dengan cara yang efektif dan efisien di dalam perusahaan menjadi hal yang kritis untuk

meningkatkan tingkat efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Sutrisno (2017:99) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja dapat dijelaskan sebagai perbandingan hasil kerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja untuk menciptakan suatu produk. Menurut Wibowo (2017:93) produktivitas karyawan merujuk pada keterkaitan antara hasil yang didapatkan oleh suatu organisasi dengan sumber daya yang dibutuhkan, produktivitas dapat diukur dengan membagi *output* dengan *input* yang dimanfaatkan.

Elbadiansyah (2019:250) menyatakan bahwa produktivitas dapat dijelaskan sebagai perbandingan antara *output* yang diperoleh dengan total *input* yang dibutuhkan. Produktivitas dapat dipahami sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran kerja per-satuan waktu. Bersumber pada beberapa teori yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara pencapaian hasil kerja oleh karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (*output*), dengan seluruh sumber daya yang dibutuhkan (*input*).

Sutrisno (2017:102-103) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memiliki potensi untuk mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain :

1. Pelatihan

Pelatihan profesional diperlukan tidak hanya untuk pengembangan keterampilan tetapi juga untuk memberikan pengetahuan dasar, karena tujuan dari pelatihan di tempat kerja adalah memberikan karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menggunakan peralatan kerja.

2. Mental dan kemampuan fisik

Salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan yakni kesejahteraan mental dan kemampuan fisik tenaga kerja, karena kondisi mental dan fisik karyawan memiliki korelasi yang kuat terhadap tingkat produktivitas kerja mereka.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan memengaruhi operasi sehari-hari, termasuk bagaimana atasan berhubungan dengan bawahan dan bagaimana keterlibatan bawahan mempengaruhi kemajuan.

Menurut Sutrisno (2017:104-105) ada beberapa indikator mengenai produktivitas kerja karyawan yaitu :

1. Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk melakukan tugas, Kemampuan seorang karyawan sebenarnya bergantung pada tingkat keterampilan dan profesionalismenya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Faktor ini memberikan kekuatan kepada mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

2. Meningkatkan hasil kerja yang ingin dicapai

Berusaha keras untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan sesuatu yang dapat diidentifikasi atau dirasakan dengan baik oleh orang yang mengerjakannya maupun orang yang menikmati hasil pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan harus berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

3. Semangat kerja

Ini adalah upaya untuk memperbaiki diri dari hari sebelumnya. Hal ini terlihat dalam dedikasi kerja dan prestasi yang didapatkan pada hari berikutnya dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Teruslah mengembangkan diri untuk meningkatkan keterampilan profesional Anda, karena pengembangan pribadi dapat dicapai dengan menghadapi dan mengatasi tantangan serta harapan yang muncul.

5. Mutu

Teruslah berupaya untuk meningkatkan kualitas sehingga menjadi lebih baik dari sebelumnya. Mutu merupakan hasil kerja yang dapat menjadi bukti dari kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara *output* yang berhasil dicapai dengan seluruh sumber daya yang digunakan.

2.2.2 Mutasi Kerja

Hasibuan (2020:102) menguraikan bahwa mutasi pekerjaan merujuk pada perubahan dalam posisi, jabatan, lokasi, atau tanggung jawab tugas pekerjaan, baik itu secara horizontal maupun vertikal, di dalam satu organisasi yang sama. Menurut Novika (2018) mutasi adalah peralihan pekerja dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dipandang sama, dengan tujuan utama agar tugas pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih baik. Menurut Novemaryl, dkk (2019) mutasi merujuk pada aktivitas kerja yang terkait dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status karyawan dalam situasi tertentu. Tujuannya adalah untuk

memastikan bahwa karyawan yang kurang berkualifikasi memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan dapat memberikan kinerja kerja terbaik mungkin untuk organisasi.

Berdasarkan pendapat dari Sari, dkk (2020) mutasi dapat didefinisikan sebagai perpindahan pekerja dari satu posisi kerja ke posisi lain. Namun, mutasi kerja tidak selalu identik dengan pemindahan. Mutasi mencakup pergeseran pekerja, transfer tanggung jawab, perubahan status kepegawaian, dan situasi sejenisnya, sementara pemindahan hanya melibatkan perpindahan fisik pekerja dari satu lokasi ke lokasi lainnya, oleh karena itu, cakupan mutasi kerja lebih luas dibandingkan dengan pemindahan. Berdasarkan beberapa teori yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa mutasi kerja merupakan pengalihan suatu posisi jabatan atau lokasi kerja ke dalam posisi jabatan atau lokasi kerja yang berbeda dalam naungan perusahaan yang sama.

Menurut Hasibuan (2020:102) esensi dari prinsip mutasi adalah menempatkan pegawai pada posisi dan tugas yang cocok, bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas mereka. Terdapat tiga sistem yang menjadi dasar pelaksanaan mutasi jabatan pegawai, yaitu:

1. *Seniority System* adalah mutasi berdasarkan lama bekerja, umur, dan pengalaman kerja pegawai yang bersangkutan adalah suatu sistem yang tidak objektif. Karena dalam sistem mutasi ini, penempatan seseorang pada jabatan baru tidak selalu sesuai dengan keterampilannya, melainkan lebih didasarkan pada lamanya masa kerja atau usia pegawai.

2. *Spoil System* adalah Mutasi berdasarkan hubungan kekerabatan adalah sistem mutasi yang kurang optimal karena dipengaruhi oleh pertimbangan subyektif, seperti kesukaan atau ketidaksukaan.
3. *Merit System* adalah mutasi pegawai yang didasarkan pada prinsip-prinsip ilmiah, obyektif, dan prestasi kerja. *Merit System* ini merupakan dasar yang baik untuk mutasi karena:
 - a. *Output* dan produktivitas kerja meningkat
 - b. Semangat kerja meningkat
 - c. Jumlah kesalahan yang diperbuat menurun
 - d. Absensi karyawan semakin baik
 - e. Disiplin karyawan semakin baik
 - f. Jumlah kecelakaan akan menurun

Dengan pertimbangan tersebut, perlu diterapkan kebijakan mutasi yang adil, tidak berpihak, dan dapat dimengerti oleh seluruh pegawai. Hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya penyimpangan dan agar pegawai tidak dapat mengajukan mutasi tanpa adanya kriteria yang jelas.

Menurut Hasibuan (2020:104) ruang lingkup mutasi kerja dibagi menjadi dua yakni mutasi horizontal dan mutasi vertikal.

1. Mutasi Horizontal (*Job rotation/transfer*)

Karyawan tersebut berpindah lokasi atau jabatan, namun tetap mempunyai pangkat yang sama dalam organisasi. Mutasi horizontal ini meliputi perpindahan lokasi (*area tour*) dan perpindahan jabatan (*duty time*).

2. Mutasi Vertikal

Perubahan dalam posisi, jabatan, atau pekerjaan, baik melalui promosi atau demosi, mengakibatkan perubahan dalam kewajiban dan kekuasaan seseorang. Promosi meningkatkan kewenangan dan tanggung jawab, sementara demosi mengurangi kewenangan dan tanggung jawab seorang karyawan.

Menurut Hasibuan (2020:102) ada beberapa tujuan dilakukannya mutasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
3. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan
4. Menghilangkan kebosanan karyawan dalam bekerja
5. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi.
6. Untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya.
7. Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya.
8. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.
9. Untuk Tindakan pengamanan yang lebih baik.
10. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.
11. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan

Hasibuan (2020:102-107) menyatakan bahwa terdapat beberapa parameter indikator mutasi kerja yang terdiri dari:

1. Pengalaman

Memiliki pengalaman yang cocok dengan bidangnya, bekerja dalam posisi yang mendukung perannya, dan memiliki tingkat pengalaman yang substansial.

2. Pengetahuan

Memahami tugas dan fungsi utama, mengetahui pedoman transfer, dan memahami tujuan mutasi.

3. Kebutuhan

Adanya kebutuhan pada instansi tertentu, adanya kesesuaian mutasi dengan kebutuhan, dan kebutuhan sesuai dengan bidangnya.

4. Kecakapan

Memiliki kompetensi yang relevan dengan bidangnya dan memiliki pengetahuan di bidang lain dan keterampilan yang dapat diandalkan.

5. Tanggung Jawab

Bertanggung jawab atas tugas dan kewajibannya, bertanggung jawab atas segala keputusan

2.2.3 Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015:183) lingkungan kerja merujuk pada elemen-elemen di sekitar pekerja yang memiliki potensi untuk memengaruhi cara pelaksanaan tugas oleh tenaga kerja. Sedarmayanti (2017:25) menyatakan bahwa lingkungan kerja melibatkan semua peralatan dan material yang ditemui, kondisi sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, dan kaidah pekerjaan, baik itu dalam konteks perorangan maupun dalam bentuk kelompok. Menurut Kasmir (2018) lingkungan kerja mencakup kondisi atau situasi yang ada di sekitar lokasi

kerja, yang dapat mencakup aspek ruang, tata letak, fasilitas, dan hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja merupakan faktor di sekitar karyawan yang memengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam menjalankan tugasnya, dengan harapan mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam lingkungan kerja, terdapat fasilitas kerja yang mendukung para tenaga kerja dalam menghandle tugas, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas mereka di dalam perusahaan.

Menurut (Darmadi, 2020:242) lingkungan kerja melibatkan segala elemen di sekitar seorang tenaga kerja yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya, seperti AC, pencahayaan yang baik, dan lain-lain. Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik dan non-fisik di sekitar lokasi kerja yang dapat menciptakan suasana yang nyaman, aman, damai, membuat karyawan merasa betah, dan sebagainya (Sari dkk, 2020). Berdasarkan kumpulan teori di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas kerja para pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi, baik fisik maupun non fisik.

Panjaitan (2017) menyatakan bahwa dalam konteks perusahaan yang beroperasi, perhatian terhadap berbagai hal sangat penting, dan salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah faktor lingkungan kerja. Faktor-faktor lingkungan kerja tersebut meliputi:

1. Hubungan Karyawan

Dalam kaitannya dengan pegawai, terdapat dua jenis hubungan, yaitu hubungan pada tingkat individu dan hubungan pada tingkat kelompok.

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Ketidaknyamanan tempat kerja bisa disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif atau berisik sehingga memiliki konsekuensi yang negatif bagi perusahaan.

3. Peraturan Kerja

Aturan kerja yang baik dan terperinci dapat berkontribusi positif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan dalam mengembangkan karir mereka di perusahaan.

4. Penerangan

Penjelasan dalam konteks ini tidak hanya terkait dengan penerangan menggunakan listrik, tetapi juga mencakup penerangan yang menggunakan tenaga surya.

5. Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang memadai, oleh karena itu harus disediakan ventilasi.

6. Keamanan

Lingkungan kerja yang memiliki rasa aman menimbulkan kedamaian dan kenyamanan bagi pegawai, sehingga menumbuhkan semangat kerja pegawai.

Sedarmayanti (2017:25) menguraikan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua kelompok diantaranya yakni:

1. Lingkungan kerja fisik didasarkan pada kondisi fisik di sekitar lokasi kerja karyawan yang dapat terpengaruh baik secara perlahan maupun cepat selama aktivitas kerja. Lingkungan kerja fisik ini terbagi menjadi dua bagian:

- a. Lingkungan kerja yang terkait secara langsung dengan karyawan, termasuk meja, kursi, dan tempat kerja lainnya.
 - b. Lingkungan kerja secara umum juga bisa dijelaskan sebagai lingkungan di tempat kerja yang memengaruhi kondisi manusia, seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau yang tidak menyenangkan, warna, dan faktor-faktor lainnya.
2. Lingkungan kerja non-fisik adalah kondisi yang berhubungan dengan jalinan antara sesama rekan kerja atau atasan dan bawahan dalam suatu lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (2015:183) mengemukakan ada beberapa indikator dari lingkungan kerja yaitu:

1. Suasana kerja

Seluruh karyawan selalu menginginkan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman mencakup aspek-aspek seperti pencahayaan yang memadai dan jelas, keheningan atau minim kebisingan, serta keselamatan kerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu elemen yang dapat memengaruhi pegawai untuk tetap berada dalam suatu organisasi adalah terjalinnya hubungan yang baik di antara sesama rekan kerja.

3. Fasilitas kerja

Ini berarti bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran pekerjaan haruslah lengkap dan terkini.

2.2.4 Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2017:322) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah keadaan di mana pegawai menggerakkan diri mereka dengan tujuan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2016:68) dimana motivasi kerja ini menjadikan setiap individu menjadi semangat atau memiliki dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam individu, baik berasal dari faktor internal maupun eksternal, mendorong mereka untuk memulai pekerjaan dengan tujuan yang kuat dan memanfaatkan seluruh potensi mereka. Motivasi dapat dijelaskan sebagai Hasrat yang muncul dari dalam individu, baik itu berasal dari faktor internal maupun eksternal, yang mendorongnya untuk melakukan dengan tujuan yang kuat dan memanfaatkan seluruh potensi mereka (Maslow dalam Hasibuan, 2019:104).

Afandi (2018:23) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merujuk pada keinginan yang timbul dari dalam diri individu sebagai respons terhadap inspirasi, dorongan dan motivasi ini mendorong individu untuk melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan tulus, penuh kegembiraan, dan sungguh-sungguh, sehingga hasil dari aktivitas tersebut dapat dicapai dengan baik dan memiliki kualitas tinggi.. Menurut Nelliraharti & Suri (2019), motivasi kerja adalah kesediaan seseorang untuk mengarahkan kemauan, pengalaman dan keterampilannya dalam bekerja. Sebagai wujud perilakunya, pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja maksimal dan optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Pratiwi (2019), motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energi yang terpancar dari dalam dan luar individu untuk memicu perilaku terkait

pekerjaan dalam bentuk, arah, intensitas dan durasi. Maruli (2020) mendefinisikan motivasi kerja sebagai segala dorongan yang muncul dari keinginan seseorang, yang membangkitkan semangat dan keinginan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mendukung perilaku dalam mencapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan konteks pekerjaan. Berdasarkan rangkuman teori di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam atau luar individu, yang memiliki pengaruh terhadap perilaku seseorang dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Motivasi individu dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, sebagaimana disebutkan oleh Sutrisno (2017:116) yakni:

1. Faktor internal merujuk pada aspek-aspek yang berasal dari dalam diri seseorang dan memengaruhi proses pemberian motivasi pada diri mereka, seperti:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor eksternal adalah situasi atau komponen yang berasal dari luar individu karyawan dan memiliki potensi untuk memengaruhi motivasi, melibatkan berbagai aspek seperti:
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik

- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan-peraturan yang fleksibel

Menurut Hasibuan (2019:99) mengemukakan beberapa jenis-jenis motivasi, adalah sebagai berikut :

1. Motivasi positif (Insentif Positif)

Dalam motivasi, manajer memotivasi (merangsang) bawahannya dengan memberi penghargaan kepada mereka yang unggul dalam kinerja standarnya. Motivasi ini akan meningkatkan kinerja bawahan karena pada umumnya manusia senang menerima hal-hal yang baik.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif).

Dalam hal motivasi, pemimpin memotivasi bawahannya dengan standar. Kemudian mereka dihukum. Motivasi negatif ini meningkatkan semangat kerja bawahan dalam jangka pendek karena takut akan hukuman, namun mungkin kurang bermanfaat dalam jangka panjang. Padahal kedua jenis motivasi tersebut harus digunakan secara tepat dan seimbang untuk memaksimalkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2019:100) ada beberapa metode-metode motivasi di antaranya yaitu :

1. Metode langsung (*direct motivation*)

Motivasi baik dalam bentuk materi maupun non-materi, yang diberikan secara langsung kepada karyawan sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan dan memberikan kepuasan. Misalnya piagam, memberikan pujian.

2. Metode tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi yang diberikan berupa fasilitas yang mendorong dan menunjang semangat kerja/kelancaran tugas sehingga pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi empuk. Perusahaan memotivasi menggunakan metode langsung dan tidak langsung yang dapat memotivasi karyawan sehingga meningkatkan kinerjanya.

Indikator motivasi kerja dari teori hierarki kebutuhan, diukur dari teori hierarki kebutuhan yang diungkapkan Maslow dalam Hasibuan (2019:104-105). Maslow mengidentifikasikan lima tingkat dalam hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologi

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan tersebut antara lain kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, udara, dan lain-lain. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seorang berperilaku atau bekerja giat.

2. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yaitu merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial, teman, rasa memiliki, interaksi, dicintai dan dicintai serta diterima dalam lingkungan sosial pekerja dan masyarakat setempat.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. Aktualisasi Diri

Dorongan untuk mencapai aktualisasi diri melalui pemanfaatan kemampuan, keterampilan, dan potensi secara optimal guna mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Mutasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2020:102) apabila perusahaan mengikuti prinsip mutasi kerja karyawan, yaitu menempatkan tenaga kerja pada posisi yang sesuai dan dengan tanggung jawab yang tepat, maka semangat kerja karyawan serta produktivitas karyawan akan meningkat. Sebuah observasi yang dilakukan oleh Erdan (2019) mendukung anggapan tersebut bahwa mutasi kerja karyawan memiliki dampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Pernyataan tersebut mencerminkan bahwa jika perusahaan atau organisasi menerapkan kebijakan mutasi karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka produktivitas kerja karyawan yang terkena mutasi tersebut akan terpengaruh. Hal ini dapat diartikan bahwa mutasi yang dilaksanakan oleh perusahaan akan berdampak pada produktivitas kerja seorang tenaga kerja. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan Nasution (2022) yang mengatakan bahwa mutasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, yang artinya mutasi kerja bukan faktor dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Nitisemito (2015: 183) menjelaskan bahwa keadaan lingkungan kerja perlu dipertimbangkan, karena para tenaga kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan akan bersentuhan langsung dengan lingkungan kerja perusahaan.

Lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan kepada karyawan dapat meningkatkan efisiensi dan hasil kerja karyawan, sehingga produktivitas kerja mereka meningkat, sementara lingkungan kerja yang kurang memadai dapat membuat produktivitas kerja menjadi tidak maksimal. Hal ini didukung oleh sebuah observasi Purnami & Utama (2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Implikasinya adalah semakin baik lingkungan kerja di suatu perusahaan, semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Akan tetapi hasil tersebut berbeda dengan apa yang dilakukan oleh Susmika, dkk (2022) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang artinya jika lingkungan kerja suasananya kondusif atau tidak kondusif tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2019:95) motivasi adalah kekuatan yang menggerakkan seorang karyawan untuk bekerja dengan giat. Motivasi mempunyai peran penting dalam menentukan produktivitas seorang karyawan, karena secara langsung tingkat motivasi karyawan terkait dengan produktivitas kerja, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Temuan ini sejalan dengan observasi Purnami & Utama (2019) menjelaskan bahwa motivasi tenaga kerja mempunyai efek pada motivasi kerja. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat motivasi karyawan terhadap perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tersebut akan semakin meningkat. Hasil temuan tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang

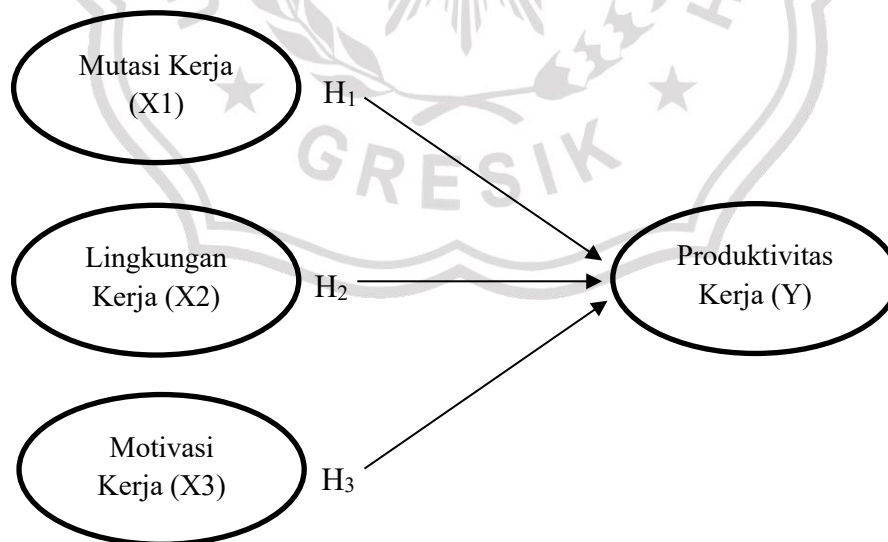
dilakukan oleh Ibrahim & Badar (2019) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja seorang karyawan, yang artinya motivasi kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan.

2.4 Hipotesis

1. Mutasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian Kota Gresik.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian Kota Gresik.
3. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian Kota Gresik.

2.5 Kerangka Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah serta untuk mempermudah pembahasannya, maka dapat dirumuskan kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Keterangan:

- : Pengaruh Parsial (Uji t)
- X : Variabel Independen
- Y : Variabel Dependen
- H : Hipotesis

