

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Sebelumnya**

Peneliti menggunakan penelitian sebelumnya sebagai dasar dalam penyusunan penelitian selanjutnya. Hal ini bertujuan untuk mengetahui perbandingan dan hasil yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Terdapat beberapa perbedaan pada penelitian sebelumnya diantaranya:

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Jaelani Bahtiar (2018). Penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif, Kepuasan Kerja dan Daya Saing terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” yang dilakukan terhadap karyawan UD. Jeparu Karya Furniture ini bertujuan untuk mendiskripsikan insentif (X1), kepuasan kerja (X2) dan daya saing (X3). serta menjelaskan pengaruh Insentif, Kepuasan Kerja dan Daya Saing terhadap Produktivitas Kerja Karyawan parsial terhadap produktifitas Kerja Karyawan (Y). Metode penelitian yang digunakan di sini adalah menggunakan metode kuesioner atau daftar pernyataan sebagai alat pengumpul data yang disebarkan kepada karyawan UD. Jeparu Karya Furniture. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis Uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi Linier Berganda dibantu dengan program SPSS 15.00 for Windows. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel insentif (X1), kepuasan kerja (X2) dan daya saing (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Susilawati Indah (2018) Penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Tetap di PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Tetap di PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik kuesioner. Sedangkan untuk teknik analisis datanya menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Pengembangan Karir, Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Tetap.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Candana Mitra Dori (2018) Judul penelitiannya adalah “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT Incasi Raya Muaro Sakai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Untuk teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Arif Firdaus (2017) meneliti tentang “Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Disiplin kerja Karyawan”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada

tidaknya pengaruh pemberian insentif, kompetensi dan beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik regresi linear berganda. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa pemberian insentif, kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap disiplin kerja karyawan.

**Tabel 2.1**  
**Perbedaan dan Persamaan**  
**Antara Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang**

No	Item	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	Persamaan	Perbedaan
1	Nama penulis dan judul	Jaelani bahtiar (2018), Pengaruh Insentif, Kepuasan Kerja dan Daya Saing terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	Diana Perwita (2019) Pengaruh lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.		
	Variabel bebas	a. Insentif b. Kepuasan Kerja c. Daya Saing	a. Lingkungan kerja b. Beban kerja c. Kepuasan kerja	Kepuasan kerja	a. Insentif b. Daya saing c. Beban kerja d. Lingkungan kerja
	Variabel terikat	Produktivitas kerja karyawan	Produktivitas kerja	Produktivitas kerja	
	Lokasi penelitian	Tuminting, Manado	Lamongan		
	Jenis penelitian Teknis analisis data	Kuantitatif analisis deskriptif dan regresi linier berganda	Kuantitatif Regresi linier berganda	Kuantitatif Regresi linier berganda	
2	Nama penulis dan judul	Susilawati Indah (2018), pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja	Diana Perwita (2019) Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.		

		Karyawan Tetap.			
	Variabel bebas	a. Pengembangan karir b. Kompensasi c. Kepuasan kerja	a. Lingkungan kerja b. Beban kerja c. Kepuasan kerja	Insentif	
	Variabel terikat	Loyalitas kerja karyawan tetap	Produktivitas kerja	Kinerja	Semangat kerja
	Lokasi penelitian	Gresik	Lamongan		
	Jenis penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknis analisis data	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda	Regresi linier	
3	Nama penulis dan judul	Candana Mitra Dori (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan.	Diana Perwita (2019) Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.		
	Variabel bebas	a. Disiplin kerja b. Lingkungan kerja c. Insentif	a. Lingkungan kerja b. Beban kerja c. Kepuasan kerja	Insentif	Motivasi
	Variabel terikat	Kinerja	Produktivitas kerja	Kinerja	
	Lokasi penelitian	Pancung	Lamongan		
	Jenis penelitian	Kuantitatif Kualitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	Kualitatif
	Teknis analisis data	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda		
4	Nama penulis dan judul	Arif Firdaus (2017) Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Disiplin kerja Karyawan	Diana Perwita (2019) Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.		
	Variabel bebas	a. Insentif b. Kompetensi c. Beban kerja	a. Lingkungan kerja b. Beban kerja c. Kepuasan kerja	Beban kerja	a. Insentif b. Kompetensi c. Lingkungan kerja d. Kepuasan kerja

Variabel terikat	Disiplin kerja karyawan	Produktivitas kerja		
Lokasi penelitian	Pekanbaru	Lamongan		
Jenis penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
Teknis analisis data	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda	

*Sumber data: Diolah Sendiri*

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia tidak boleh dipandang dari satu sudut pandang saja, akan tetapi harus dipandanga dari segi lainnya. Oleh karena itu diperlukan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolahnya.

Menurut Simamora dalam (Sutrisno, 2016:5), “manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017:10), “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu penting dalam membentuk hubungan yang baik antara tenaga kerja dengan perusahaan agar tercapai tujuan perusahaan.

### 2.2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, salah satunya yaitu untuk mengatur dan menetapkan program kepegawaian. Ada beberapa masalah yang tercakup dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) antara lain :  
(Hasibuan, 2017:14)

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

### **2.2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga memiliki beberapa fungsi diantaranya sebagai berikut:

1. Perencanaan yaitu merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan.
2. Pengorganisasian yaitu suatu kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam struktur organisasi.
3. Pengarahan yaitu kegiatan mengarahkan semua karyawan, untuk mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.
4. Pengendalian yaitu kegiatan mengendalikan atau memajemen semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan yang ada di perusahaan dan bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab setiap karyawan.
5. Pengadaan yaitu proses penarikan, seleksi, dan induksi yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan yaitu proses peningkatan keterampilan baik secara teknis teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi yaitu pemberian jaminan langsung atau tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan oleh perusahaan sebagai imbalan atas jasa yang telah dilakukan karyawan terhadap perusahaan.
8. Pengintegrasian yaitu kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan yaitu kegiatan memelihara atau mengelolah hubungan antara karyawan dan perusahaan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan merupakan fungsi yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karena tanpa disiplin yang baik maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian yaitu putusnya hubungan kerja antara seseorang karyawan dari suatu perusahaan.

## **2.2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan manajemen dalam suatu perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak masuk ke dalam suatu proses produksi dalam suatu perusahaan, akan tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal. Apabila karyawan



menyenangi lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya dan dapat melakukan aktivitasnya dengan lancar dan nyaman sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak tidak kondusif akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja diantaranya sebagai berikut:

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013;97),”lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya”. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Afandi,2016;53).

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang dapat mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

#### **2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang baik (Siagian, 2013;63) diantaranya:

1. Bangunan tempat kerja, yaitu gedung atau kantor tempat seorang karyawan bekerja.
2. Ruang kerja yang lega, yaitu tempat seorang pekerja harus luas, tidak sempit.
3. Ventilasi pertukaran udara. Dalam sebuah tempat kerja, harus ada ventilasi agar sirkulasi udara yang ada dalam ruangan suatu perusahaan lancar, supaya udara tidak terasa pengap.
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan. Untuk menunjang kenyamanan seorang karyawan dalam meningkatkan hubungan seorang karyawan dengan Tuhannya dibutuhkan adanya tempat ibadah.
5. Adanya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan. Hal ini diperlukan agar karyawan lebih mudah untuk sampai di tempat kerja.

Secara garis besar menurut (Sedarmayanti, 2014;21) jenis faktor lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik, meliputi:
  - a. Pewarnaan, yaitu pemberian warna atau pengecatan pada dinding tempat kerja.
  - b. Penerangan, yaitu pemberian lampu atau cahaya pada tempat kerja.
  - c. Udara, yaitu kadar oksigen yang ada di tempat kerja.
  - d. Suara bising, yaitu suara-suara yang dihasilkan atau di dengar di lingkungan kerja.
  - e. Ruang gerak, yaitu ruangan tempat karyawan bekerja.

- f. Keamanan, yaitu suasana yang menyebabkan seorang karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
- g. Kebersihan, yaitu suatu keadaan tempat kerja dimana yang bebas dari kotoran.

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik, meliputi:

- a. Struktur kerja, adalah bagian-bagain dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- b. Tanggung jawab kerja, merupakan hal yang sangat penting yang harus dilakukan karyawan dalam suatu perusahaan.
- c. Perhatian dan dukungan dari pemimpin, hal ini sangat penting agar karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Kerja sama antarkelompok, yaitu dilakukan untuk mencapai suatu tujuan suatu perusahaan.
- e. Kelancaran komunikasi. Hal ini dilakukan agar hubungan antara karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik.

Menurut (Suwatno, 2016;160) secara umum lingkungan terbagi menjadi dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri yang dapat dilihat oleh kasat mata. Kondisi di lingkungan kerja tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

- a. Rencana Ruang Kerja

Rencana ruang kerja meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan tampilan kerja seorang karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Rancangan pekerjaan meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan akan mempengaruhi keberhasilan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja meliputi penerangan dan kebisingan yang sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja, diantaranya meliputi sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan.

d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy* merupakan memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain:

a. Pekerjaan yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan pada karyawan, sehingga hasil pekerjaan kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan suatu perusahaan, misalnya harapan perusahaan tidak sejalan dengan kinerja karyawan. Apabila hal ini berlangsung terus-menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-Perubahan dalam Segala Bentuk

Perubahan-perubahan yang terjadi dalam suatu pekerjaan karyawan akan mempengaruhi cara karyawan dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi dan Kelompok

perselisihan ini terjadi apabila kedua belah pihak antara karyawan dengan seorang karyawan atau kelompok karyawan lain mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yang menyebabkan terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak

positifnya terhadap karyawan adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi atau perusahaan, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tuntutan tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, yang akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

### **2.2.2.3 Aspek Lingkungan Kerja**

Menurut Simanjuntak (2013;40) Aspek pembentuk lingkungan kerja dibagi menjadi beberapa bagian, bagian-bagian itu diantaranya adalah sebagai berikut:

#### **1. Pelayanan kerja**

Pelayanan kerja adalah aspek terpenting dalam lingkungan kerja yang harus diberikan oleh setiap perusahaan kepada setiap tenaga kerjanya. Pelayanan kerja yang baik akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat selalu menjaga nama baik perusahaan. Pelayanan kerja yang baik meliputi beberapa hal yaitu:

- a. Pelayanan makan dan minum. Pelayanan ini meliputi pengadaan makan siang saat jam istirahat dan pengadaan air minum di tempat kerja.
- b. Pelayanan kesehatan. Pelayanan ini meliputi adanya klinik untuk para karyawan yang mengalami sakit atau kecelakaan kerja.

c. Pelayanan kamar kecil atau kamar mandi di tempat kerja.

## 2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dan nyaman dalam bekerja pada karyawan. Kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna ruangan, ruang gerak yang cukup luas untuk karyawan. Sehingga dengan kondisi kerja yang baik, maka produktivitas karyawan akan meingkat.

## 3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan dalam pekerjaan juga sangat menentukan produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi dan semangat kerja. Apabila terjalin hubungan yang baik antar karyawan atau karyawan dengan atasan, maka akan tercipta hubungan yang kondusif dalam bekerja, sebaliknya apabila terjadi ketidakserasian hubungan karyawan dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja.

### **2.2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Didalam lingkungan kerja terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2004;46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja
3. Kelembapan udara di tempat kerja

4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
5. Getaran mekanis di tempat kerja
6. Bau tidak sedap di tempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja
9. Musik di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja

#### **2.2.2.5 Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja juga memiliki beberapa manfaat. Manfaat lingkungan kerja antara lain menciptakan gairah kerja atau semangat kerja, sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Sedangkan, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang memiliki gairah kerja adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kinerjanya dapat dipantau oleh individu itu sendiri dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. (Arep, 2014;106).

#### **2.2.3 Beban Kerja**

##### **2.2.3.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo (2017;6).



Sehubungan dengan beban kerja seseorang yang bersifat mental dan fisik, maka setiap karyawan mempunyai tingkat beban kerja yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan, yang dapat menyebabkan terjadi *overstress*, sebaliknya jika intensitas pembebanan yang terlalu rendah dapat menyebabkan timbulnya rasa bosan dan kejenuhan atau *understress* pada karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya keseimbangan tingkat intensitas pembebanan diantara kedua batas tersebut dan antara individu yang satu dengan yang lainnya berbeda.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumberdaya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

### **2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, (2017;126) adalah sebagai berikut:

#### **1. Faktor Internal**

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh dan status kesehatan. Hal-hal tersebut harus dipertimbangkan oleh perusahaan, terutama dalam memberikan tanggung jawab atau beban kerja kepada karyawan. Misalnya pada pekerjaan tertentu perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki usia antara 20-30 tahun sebagai operator produksi mesin pintal pada perusahaan tekstil atau pekerjaan sebagai *teller* bank. Pekerjaan tersebut membutuhkan karyawan dengan kategori usia produktif, memiliki penampilan

yang bugar dan menarik. Hal ini bertujuan untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada nasabah. Jika *teller* tersebut karyawan yang sudah berusia lanjut, maka dalam pemberian layanan akan kurang maksimal. Dimana dari segi postur tubuh dan kesehatan mereka cenderung lebih mudah lelah dibandingkan karyawan yang masih berusia produktif.

## 2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan, seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman tentu akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebagai contoh, jika lingkungan kerja memiliki tingkat kebisingan cukup tinggi, minim cahaya, suhu ruangan panas, dst, maka akan menyebabkan karyawan melakukan pekerjaannya tidak sesuai standar atau tidak sesuai dengan target yang ditentukan sebelumnya karena kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

Selain lingkungan kerja, hal lain yang harus diperhatikan oleh karyawan adalah tugas-tugas fisik. Tugas-tugas fisik yang dimaksud ialah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan. Misalnya pada kasus yang bisa dijadikan cermin bagi perusahaan adalah apabila pekerja yang sudah lama bekerja disuatu perusahaan, tetapi pada saat yang bersamaan perusahaan mendatangkan mesin-mesin alat

bantu produksi yang baru dan berbeda pengoperasiannya dengan mesin yang lama.

Selanjutnya, organisasi kerja juga memiliki peran penting dalam beban kerja karyawan. Organisasi hendaknya turut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Pemberian beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan pada karyawan. Selain secara fisik, hal tersebut juga akan mengganggu psikis dari karyawan. Mereka akan merasa terbebani dan berat hati dalam menjalankan pekerjaannya. Perusahaan harus mempertimbangkan setiap kebijakan terkait beban kerja yang diberikan. Karena pemberian beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan efek negatif dalam jangka panjang. Namun, bukan berarti perusahaan harus memberikan beban kerja yang terlalu ringan, karena hal tersebut akan memicu kebosanan dan menurunkan tingkat konsentrasi karyawan itu sendiri. Beban kerja yang ditetapkan haruslah sesuai dengan kondisi dan kemampuan karyawan.

Menurut Hart dalam Tarwaka (2015;112), menjelaskan bahwa ada tiga faktor utama yang menentukan beban kerja seorang karyawan, faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*). Pendapat yang berkaitan dengan faktor ini adalah beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga (*effort*). Jumlah usaha atau tenaga yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah

terhadap beban kerja. Apabila terjadi peningkatan tuntutan tugas, secara tidak langsung individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

3. Performansi. Dalam hal ini performansi adalah penampilan atau bagaimana kinerja seorang pahlawan. Pengukuran performansi sendiri tidak akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Lysaght dalam Irawati (2012;56) menegaskan faktor-faktornya sebagai berikut :

1. Tuntutan situasi dan pengaruh internal
  - a. Kebutuhan kerja dan pembagian tugas. Pembagian antara fungsi sistem dan manusia merupakan langkah awal dalam desain sistem dan pembagian ini, yang akhirnya akan menimbulkan tuntutan situasi pada pekerja. Selama hal ini dilakukan, tim yang mendisain memutuskan fungsi mana yang diberikan pada manusia dan mana yang diberikan pada sistem. Setelah dilakukan pembagian fungsi dan juga disain dari kendali (*display*) akan mengarahkan tugas dari pekerja. *Task* (tugas) dapat mempengaruhi pada beban kerja. Hal ini dapat dirasakan oleh pekerja melalui banyak cara. Misalnya, tindakan apa yang harus dilakukan oleh seorang pekerja dalam memenuhi tugasnya, melalui jumlah dan tipe dari tugas yang akan ditampilkan, melalui keterbatasan waktu yang tersedia dalam menyelesaikan tugas maupun melalui tingkat akurasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas.

## b. Konteks lingkungan

Suatu tugas dilakukan di dalam suatu keadaan yang berbeda-beda dan berpengaruh terhadap tingkat kesulitan yang dialami oleh pekerja atau karyawan. Dampak yang timbul akibat kinerja dan beban kerja adalah bagaimana seorang pekerja atau karyawan berinteraksi dengan sekelilingnya. Beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi tingkat kesulitan kerja yaitu lingkungan eksternal, di mana tugas dilakukan, misalnya panas, kelembaban, penerangan, suara, getaran, dan gaya gravitasi, gambaran dari unit pertukaran informasi manusia ke mesin, misalnya dalam tipe dan ukuran dari *display* dan kendali, serta bentuk susunannya, desain dari pengemasan manusia, misalnya pakaian pelindung, posisi duduk, serta desain dari keseluruhan tempat kerja, misalnya ukuran, ventilasi, kendali kelembaban dan suhu, pencahayaan, dan pengurangan getaran atau kebisingan.

## 2. Pekerja

Setiap pekerja atau karyawan akan berada pada suatu situasi dengan membawa pengaruh-pengaruh yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Berikut adalah situasi-situasi tersebut:

### a. Kondisi sementara

Kondisi sementara ini merujuk kepada kondisi awal pekerja, misalnya kondisi kebugaran tubuh seseorang atau kesehatan tubuh seseorang. Hal ini dapat berpengaruh kepada pelaksanaan tugas seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

b. Sifat atau bawaan menetap. Kondisi seorang pekerja dipengaruhi oleh beberapa karakteristik yang tidak mudah berubah atau sifat bawaan, misalnya tujuan atau motivasi, pengetahuan atau keterampilan, dan kemampuan proses berpikir. Kemampuan proses berpikir ini akan berintegrasi dengan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan dari tugas karyawan. Setiap Individu memiliki tujuan yang berbeda-beda, sejauh mana tujuan tersebut sudah terpuaskan hingga saat ini, dan sejauh mana pemenuhan tugas dipandang sebagai pencapaian tujuan. Beberapa faktor tersebut yang menentukan tingkat motivasi dalam penyelesaian tugas dan menentukan sejauh mana usaha yang secara sukarela diberikan oleh individu tersebut. Kemampuan proses berpikir seorang individu dibedakan dari pengetahuan dan keterampilan yang telah diperolehnya. Hal itu dibuktikan melalui pelatihan dan pengalaman.

### **2.2.3.3 Indikator Beban Kerja**

Menurut Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo, (2017;6) indikator beban kerja yaitu sebagai berikut :

#### **1. Kondisi Pekerjaan**

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan mampu memahami pekerjaannya dengan baik. Hal ini dapat didukung dengan adanya SOP (*Standart Operating Procedure*) yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dapat memahami pekerjaannya dengan mempelajari SOP yang berlaku, baik dari segi tugas, jam kerja, dan sebagainya. Selain itu, SOP juga berguna untuk memudahkan karyawan dalam mengoperasikan pekerjaan yang

telah ditetapkan, meminimalisir kesalahan dan kecelakaan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.

## 2. Penggunaan Waktu Kerja

SOP dibuat dengan tujuan untuk memudahkan karyawan dalam memahami tentang seberapa lama waktunya bekerja. Hal tersebut dirasa perlu, karena dengan adanya pemahaman yang baik maka karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaannya di jam-jam yang sudah ditentukan. Begitupula sebaliknya, karyawan tidak diperkenankan bekerja melebihi jam yang sudah ditentukan, karena akan menimbulkan efek negatif bagi kesehatan karyawan dalam jangka panjang.

## 3. Target yang Harus Dicapai

Setiap pekerjaan tentu tidak lepas dari adanya target. Target kerja yang ditetapkan perusahaan akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan beban kerja tinggi dengan jangka waktu yang tidak sepadan, maka hal tersebut akan berdampak semakin besarnya beban fisik dan psikis yang dirasakan oleh karyawan.

### 2.2.4 Kepuasan Kerja

#### 2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu faktor penting pada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai atau karyawan. Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2015:117) berpendapat bahwa “*Job statisfaction is the favorableness with employees view their work*”, (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai

dalam bekerja). Hasibuan dalam Sutrisno (2013;4) mendefinisikan “Kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Menurut Mutiara S. Panggabean dalam Sutrisno (2014;9) “Kepuasan kerja adalah segala sesuatu yang bergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh”. Sedangkan dalam Robbin (2015;170) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Orang yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya, sedangkan orang yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapat yang paling sedikit.

Dari beberapa pengertian tentang kepuasan kerja di atas, maka penulis dapat menarik kesimpulan mengenai kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

#### **2.2.4.2 Variabel-Variabel Kepuasan Kerja**

Mangkunegara, (2015:117-119) mengemukakan bahwa, “*job satisfaction is related to a number of major employee variables, such a turnover, absences, age, occupation, and size of organization in wich employee works*”. Di dalam kepuasan kerja terdapat beberapa variabel yang menyusun kepuasan kerja.



Variabel-variabel tersebut seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

1. *Turnover*

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang kurang biasanya *turnover*-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Karyawan-karyawan yang memiliki kekurangan puasan dalam bekerja cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi, mereka sering tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif. Sedangkan karyawan-karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) rendah.

3. Umur

Variabel yang berpengaruh dalam kepuasan kerja adalah umur atau usia. Ada kecenderungan bahwa pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang masih muda. Mereka menganggap bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang tinggi tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapan dengan realita kerja terjadi kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas dalam bekerja.

#### 4. Tingkat Pekerjaan

Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah. Karyawan yang jabatannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik, aktif dalam mengemukakan ide-ide, dan kreatif dalam bekerja. Sebaliknya karyawan yang tingkat pekerjaan atau jabatannya lebih rendah menunjukkan kemampuan kerja yang kurang aktif.

#### 5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Variabel ukuran organisasi perusahaan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

#### **2.2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Robbins (2015;170) diukur dengan menggunakan lima indikator:

1. Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
2. Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.
3. Kepuasan dengan gaji, yaitu kepuasan yang diperoleh seorang karyawan diperoleh dari upah yang sebanding dengan usaha yang dilakukan dalam posisi kerjanya.

4. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
5. Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

Penelitian ini memakai indikator dari Robbins (2015;170) dan melakukan justifikasi dengan menghilangkan indikator kepuasan terhadap promosi karena tidak sesuai dengan fakta yang berada di perusahaan.

#### **2.2.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan perasaan bangga atau lega atas sebuah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan. Seorang karyawan akan betah atau bertahan dalam pekerjaannya karena merasa puas dengan pekerjaannya. Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam atau dari diri pegawai. Sedangkan faktor ekstrinsik yaitu faktor yang berasal dari luar diri pegawai, seperti kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan pegawai lain, sistem penggajian dan lainnya. Pemahaman di atas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Mangkunegara, (2017;120), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

1. Faktor pegawai yaitu mencakup kecedasan intelektual (IQ), kecakapan khusus, jenis kelamin, kondisi fisik, umur, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan yaitu mencakup jenis pekerjaan, pangkat (golongan), kedudukan, struktur organisasi, mutu pengawasan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Gilmer dalam Sutrisno, (2016;77-78), beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju

Kepuasan kerja seorang karyawan juga dipengaruhi oleh faktor kesempatan untuk maju. Seorang karyawan maju atau tidak dipengaruhi oleh ada atau tidak kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Perasaan aman di tempat kerja sangat memengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Apabila seorang karyawan merasa aman dalam bekerja maka karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dan pada akhirnya akan membuat karyawan merasa puas dalam pekerjaannya.

3. Gaji

Faktor gaji sering kali menyebabkan ketidakpuasan seorang karyawan. Hal tersebut terjadi apabila seorang karyawan merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan kualitas kerja yang telah dilakukan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

#### **2.2.4.5 Faktor-faktor yang Dipengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja bukan hanya dipengaruhi oleh beberapa faktor, tetapi juga dapat mempengaruhi beberapa faktor. Faktor tersebut memiliki beberapa dampak yang disebabkan oleh kepuasan kerja. Menurut Robbins (2014;98) beberapa dampak tersebut, antara lain:

##### **1. Dampak terhadap produktivitas**

Jika kepuasan dan produktivitas digabungkan pada sebuah perusahaan, maka yang terjadi adalah perusahaan yang memiliki banyak karyawan yang puas cenderung lebih produktif daripada perusahaan yang sedikit memiliki karyawan yang tidak puas. Karyawan yang bahagia atau puas dalam pekerjaannya akan menjadi karyawan yang produktif, karena kepuasan kerja dalam organisasi menghasilkan kinerja yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

##### **2. Dampak terhadap kepuasan konsumen**

Kepuasan kerja karyawan yang baik membuat kepuasan konsumen meningkat. Karena pelayanan yang diberikan oleh karyawan tergantung pada bagaimana karyawan berinteraksi dengan konsumen. Karyawan yang puas akan lebih bersahabat, ramah, dan responsif dalam menghadapi konsumen.

##### **3. Dampak terhadap kepuasan hidup**

Kepuasan kerja memiliki korelasi positif cukup kuat dengan kepuasan hidup. Hal tersebut dapat dilihat dari cara seseorang berpikir tentang suatu pekerjaan cenderung mempengaruhi bagaimana pula seseorang merasa atau berpikir lebih luas tentang hidup.

#### 4. Dampak terhadap absensi

Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja juga dapat dilihat dengan beberapa cara. Salah satu caranya adalah dengan melihat daftar ketidakhadiran atau absensi seorang karyawan. Apabila seorang karyawan sudah puas dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan bersemangat untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya apabila seorang karyawan sudah tidak puas dengan pekerjaannya, maka ia akan merasa malas untuk datang ke tempat kerjanya.

#### 5. Dampak terhadap *turnover*

Dampak lain dari ketidakpuasan karyawan pada perusahaan adalah bisa dengan cara keluar atau meninggalkan perusahaan. Karena seorang karyawan yang sudah merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung akan mencari pekerjaan lain yang bisa membuat dia merasa puas.

Apabila kesemua faktor yang disebutkan diatas, diterapkan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, maka penegakkan kepuasan kerja akan mudah dilaksanakan. Dengan demikian para karyawan akan merasa lebih puas terhadap segala aturan dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi maupun perusahaan.

### **2.2.5 Produktivitas Kerja Karyawan**

#### **2.2.5.1 Pengertian Produktivitas Karyawan**

Produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental karyawan yang secara optimis memandang ke masa depan dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari

ini. Terdapat beberapa pengertian produktivitas karyawan menurut beberapa ahli diantaranya:

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2013;126), berpendapat bahwa “produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik, maka hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja”.

Produktivitas berpengaruh terhadap sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, dan energi kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas total. Pengertian lebih luas tentang produktivitas yaitu sebagai suatu sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari orang lain yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan. (Sinungan, 2005;18).

Pendapat lain tentang pengertian produktivitas menurut Sugeng Budiono (2015;201) yaitu:

1. **Phisiologi Produktivitas** yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan, manajemen harus terus-menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain-lain agar perusahaan terus berkembang dan maju.

2. Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Hal ini berlaku untuk perusahaan, kegiatan industri dan kegiatan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipekerjakan selama proses berlangsung.

Produktivitas kerja Siagian dalam Agustin (2014;77) adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan.

Produktivitas kerja juga dapat dilihat dari dua konsep dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasian. Dimensi individu berkaitan dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan individu untuk selalu berusaha meningkatkan kualitas hidupnya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, bukan hanya terjadinya peningkatan produktivitas dari aspek kuantitas tetapi juga kualitas produksi. Ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan yang berkenaan dengan ilmu ekonomi.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumberdaya guna untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.



### 2.2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah. Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Sikap kerja, seperti sikap kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tugas tambahan dan, dapat bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan, yaitu ditentukan oleh pendidikan dan pelatihan dalam manajemen supervisi serta keterampilan dalam tehnik industri.
3. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi, yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi atau perusahaan dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu
4. Manajemen produktivitas, yaitu pengelolaan perusahaan yang efisien mengenai sumber daya dan sistem kerja untuk meningkatkan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, yaitu kesesuaian antara perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan.
6. Kewiraswastaan, yaitu tercermin dalam keberanian mengambil resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Selain hal tersebut terdapat juga faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya:

1. Sikap mental, berupa:

- a. Motivasi kerja, yaitu semangat yang timbul dari diri seorang atau dari luar lingkungan kerja untuk meningkatkan kualitas kerjanya.
- b. Disiplin kerja, merupakan sikap taat, patuh dan tanggung jawab terhadap aturan atau tugas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.
- c. Etika kerja, yaitu aturan normatif yang dibuat dalam suatu perusahaan baik itu dari segi sikap, penampilan dan lainnya yang mengandung nilai moral.

## 2. Pendidikan

Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi daripada yang tidak pada umumnya akan mempunyai pengetahuan yang lebih luas. Hal ini mempunyai arti bahwa pemahaman karyawan tentang pentingnya produktivitas kerja karyawan lebih luas untuk mendorong melakukan tindakan yang produktif daripada orang yang memiliki pendidikan lebih rendah.

## 3. Keterampilan

Pada umumnya apabila karyawan semakin terampil, maka karyawan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Karyawan akan lebih produktif apabila mempunyai kecakapan (*Ability*) dan pengalaman (*Experience*) yang cukup, kecakapan dan pengalaman tersebut dapat diperoleh dari pendidikan dan pelatihan.

## 4. Manajemen

Manajemen ini berkaitan dengan sistem mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan yang dikaitkan oleh pimpinan kepada staf atau bawahannya. Apabila manajemennya tepat dan baik, maka akan menimbulkan semangat

yang lebih tinggi kepada karyawan dalam bekerja, sehingga dapat mendorong karyawan produktif dalam bekerja.

#### 5. Hubungan Industrial Pancasila

Dengan adanya penerapan hubungan industrial pancasila dengan perusahaan, maka akan menciptakan: a) Ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga produktifitas meningkat, b) Menciptakan hubungan kerja yang baik sehingga menumbuhkan partisipasi dalam usaha meningkatkan produktivitas, dan c) Menciptakan harkat dan martabat karyawan, sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

#### 6. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan karyawan sesuai dengan kinerjanya, maka dapat meningkatkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### 7. Jaminan sosial

Pemberian jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada pegawainya juga perlu dilakukan. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Sehingga mendorong karyawan untuk terus meningkatkan produktivitas kerja.

#### 8. Lingkungan dan Iklim Kerja

Agar karyawan senang bekerja dan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas, maka perlu diciptakan lingkungan dan iklim kerja yang baik.

#### 9. Sarana Produksi

Sarana produksi juga sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Baik tidaknya mutu sarana produksi menentukan produktivitas kerja karyawan. Apabila sarana produksi tidak baik terkadang dapat menimbulkan ketidakefisiensi dalam penggunaan bahan produksi.

#### 10. Teknologi

Teknologi yang dipakai juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila penggunaan teknologi tepat, maka akan memungkinkan tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi, meingkatnya mutu dan jumlah produksi yang dihasilkan, serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa produksi.

#### 11. Kesempatan berprestasi

Dalam Bekerja tentunya setiap karyawan menginginkan peningkatan jenjang karir atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila ada kesempatan untuk berprestasi, maka akan meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

### **2.2.5.3 Pengukuran Produktivitas Kerja**

Pengukuran produktivitas kerja dapat diukur dari per jam kerja karyawan secara luas, namun dari sudut pengawasan harian, pengukuran tersebut tidak

memuaskan, karena dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk terdapat adanya perbedaan waktu. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, bulan atau tahun). Keluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah jam kerja oleh pekerja dan bekerja menurut standar pelaksanaan.

Karena hasil dapat dinyatakan dalam waktu, maka produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana, Ada dua jenis ukuran jam kerja manusia yang digunakan untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang digunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar seperti, cuti, liburan, libur karena sakit, tugas luar dan lainnya. Jadi untuk keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni: kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja. Sinungan, (2015;24-26).

Pengukuran prestasi kerja Menurut Edy Sutrisno,(2016;152), dapat diarahkan pada enam aspek yaitu :

1. Hasil kerja : tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dan hasil kerja.

3. Inisiatif : tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan : tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap : tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi : tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

#### **2.2.5.4 Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja**

Penilaian produktivitas kerja memiliki beberapa manfaat. Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005;126) manfaat produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Supaya terjadi umpan balik dalam pelaksanaan kerja guna memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Agar ada evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian di tempat kerja, misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk menentukan keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk meningkatkan kebutuhan latihan dan pengembangan yang ada di suatu perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja.
5. Sebagai perencanaan dan pengembangan karier seorang karyawan.
6. Untuk mengetahui apa saja penyimpangan-penyimpangan proses staffing yang ada di perusahaan.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal yang terjadi di perusahaan.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil bagi setiap karyawan.

### **2.2.5.5 Indikator Produktivitas Kerja**

Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Hal tersebut sesuai dengan yang dijelaskan Simamora (2004;612). Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan tiga indikator di bawah ini:

1. Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu.
2. Kualitas kerja adalah standar mutu kerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia (SDM) seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan tugasnya. Kualitas tersebut meliputi: kesesuaian, kerapian, dan kelengkapan.
3. Ketepatan waktu adalah dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Afandi (2016;53) menunjukkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penataan ruang ini harus didukung dengan distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara, dan suhu udara sesuai dengan ruangan Suwondo dkk, (2015). Kurangnya distribusi cahaya dalam setiap ruangan karyawan akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat. Ketenangan bekerja juga diperlukan oleh setiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Agastia dalam Suwondo, 2015).

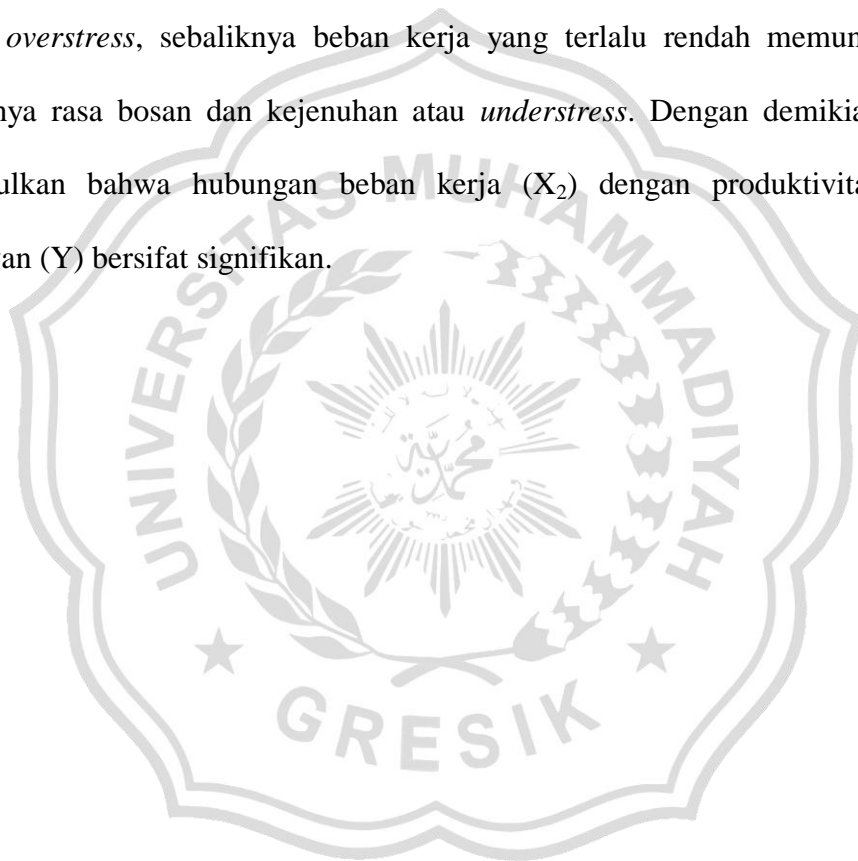
Menurut Khoiriyah (2009) lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan jika lingkungan yang ada di perusahaan itu baik, maka lingkungan kerja dapat menyenangkan bagi karyawan melalui pengikat hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan serta didukung oleh sarana prasarana yang memadai di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) bersifat signifikan.

### **2.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Frenelly F.M. Kimbal, (2015;43) yang mengutip dari PERMENDAGRI No. 12 tahun 2008 yaitu beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk



diselesaikan dalam kurun waktu tertentu Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo (2017;6). Sedangkan Beban kerja menurut Astianto (2014) mendefinisikan beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Setiap karyawan memiliki tingkat beban kerja berbeda-beda mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik. Beban kerja yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya beban kerja yang terlalu rendah memungkinkan timbulnya rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan beban kerja ( $X_2$ ) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) bersifat signifikan.



### 2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kepuasan kerja menduduki tempat yang sangat penting dalam suatu proses kerja. Dengan tercapainya kepuasan kerja, seseorang akan berusaha melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Seseorang akan lebih mencintai pekerjaan dan akan tetap berusaha mempertahankan pekerjaannya bila orang tersebut memperoleh kepuasan kerja. Menurut Verianika, Mira (2013;5) bahwa kepuasan merupakan aspek penting pada diri seseorang karyawan yang ada di dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja seperti malas bekerja, lamban, rajin, produktif yang akan berpengaruh langsung dalam pencapaian produktivitas perusahaan. Sedangkan dalam Robbin (2015;170) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Dalam dunia kerja kepuasan kerja karyawan haruslah menjadi suatu unsur yang mutlak dalam gerakan mempertinggi efisiensi. Karyawan yang merasa terpenuhi kepuasan kerjanya akan berusaha semaksimal mungkin memberikan tenaganya kepada perusahaan. Bekerja dengan giat, tekun dan penuh disiplin akan mempertinggi efisiensi kerja yang mana hal tersebut erat hubungannya dalam menunjang kemajuan perusahaan.

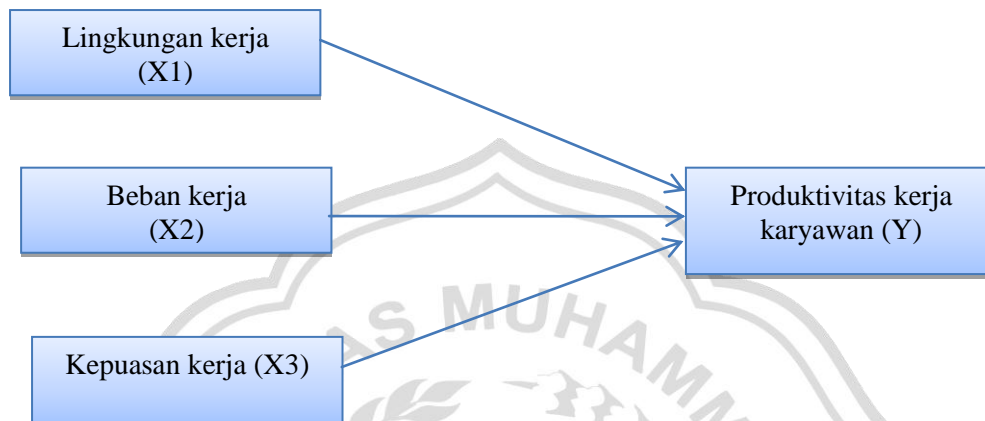
Viteles (Haslam, 2014;109), mengemukakan pendapatnya bahwa para karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi adalah karyawan yang produktif. Seorang karyawan atau tenaga kerja dinilai produktif, apabila ia mampu menghasilkan *output* atau keluaran yang lebih banyak dari tenaga kerja yang lain dalam satuan waktu yang sama. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa seorang

tenaga kerja mampu menunjukkan atau menghasilkan produk yang sesuai dengan standart yang ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat bahkan melebihinya. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain (Anoraga dan Suyati, 2007): pendidikan, motivasi, disiplin kerja keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jasmani sosial, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

Seringkali cara-cara yang ditempuh pihak manajemen untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan cara menaikkan gaji atau upah kerja. Menurut pendapat mereka gaji merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Pendapat ini tidak seluruhnya salah sebab dengan mendapatkan gaji ia akan dapat melangsungkan kehidupannya sehari-hari. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Kenyataan yang lain banyak perusahaan yang telah memberikan gaji yang cukup tinggi, tetapi masih banyak karyawan yang merasa tidak puas dan tidak senang dengan pekerjaannya. Gaji hanya memberikan kepuasan sementara karena kepuasan terhadap gaji sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan (Hullin, 2006). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seorang tenaga kerja mampu menunjukkan atau menghasilkan produk yang sesuai dengan standart yang ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat bahkan melebihinya. Dari hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa hubungan kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ).

## 2.4 Kerangka Konseptual

kerangka konseptual tersebut menunjukkan pengaruh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ), terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) pada CV. Usaha Abadi.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

Keterangan:

X : Variabel Independen

Y : Variabel Dependen

→ : Secara Parsial

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori yang telah dipaparkan di atas, maka dalam penelitian ini ditarik hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Usaha Abadi.
2. Terdapat pengaruh beban kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Usaha Abadi.
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Usaha Abadi.