

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009) produktivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran. Menurut Affandi (2018) produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang diperlukan selama produksi berlangsung. Sedangkan menurut Siagian (2018) produktivitas kerja merupakan hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Menurut Sedarmayanti (2018) produktivitas kerja merupakan keinginan dan upaya dari manusia untuk dapat meningkatkan kualitas dalam kehidupannya dan penghidupan di segala aspek bidang dimana kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang apa adanya guna mewujudkan kreativitas. Menurut Sirait (2006) produktivitas kerja adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan dengan penghasilan.

Dari beberapa pengertian produktivitas yang ada diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu hal yang ditunjukkan oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi sebagai suatu keinginan untuk dapat meningkatkan kualitas kehidupannya dengan cara menunjukkan kekuatan dan menciptakan kreativitas yang dapat memengaruhi atau memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan atau organisasi dalam hal produksi.

2.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Affandi (2018) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja:

1. Pekerjaan yang menarik, jabatan dalam perusahaan yang menjadi daya tarik sendiri bagi karyawan.
2. Upah yang baik, kompensasi yang layak diterima oleh karyawan.
3. Etos kerja, semangat kerja yang lebih baik.
4. Promosi dan pengembangan diri, pelatihan peningkatan kinerja karyawan.
5. Lingkungan kerja, meliputi sarana dan prasarana yang ada di lingkungan kerja karyawan.
6. Disiplin kerja yang keras, mentaati peraturan perusahaan.

2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009) terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Produktivitas Kerja, diantaranya adalah :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut.
3. Semangat kerja, merupakan usaha untuk menjadi baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri, untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi merupakan perbandingan antara yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan..

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Sembiring (2012) budaya organisasi merupakan suatu pola sikap dan perilaku seluruh anggota organisasi dan menjadi pedoman bagi individu untuk berperilaku terhadap internal maupun eksternal organisasi. Menurut Wibowo (2016) budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang membuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Menurut Fahmi (2014) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Sedangkan menurut Sonhadji (2003) budaya organisasi adalah proses sosialisasi anggota organisasi untuk mengembangkan persepsi, nilai, dan keyakinan terhadap organisasi. Sementara menurut Armstrong (2020) budaya organisasi adalah pola dari nilai, kepercayaan, sikap dan asumsi yang mungkin tidak dapat diterjemahkan tetapi membentuk cara berperilaku dan bagaimana menyelesaikan hal-hal.

Dari beberapa pengertian menurut ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung sejak lama dalam aktivitas kerja pada suatu perusahaan atau organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pekerja dengan mengembangkan persepsi, nilai, asumsi, kepercayaan dan keyakinan terhadap organisasi.

2.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Affandi (2018) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi budaya organisasi, yaitu meliputi:

1. Kepemimpinan, yaitu suatu gaya seorang manajer dalam mengatur organisasinya secara profesional.
2. Kedisiplinan, yaitu mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan.
3. Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan.
4. Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan.

2.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sembiring (2012) terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Budaya Organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi

5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.

2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Siagian (2014) lingkungan kerja non fisik adalah hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2018) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah segala keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Menurut Wursanto (2009) lingkungan kerja non fisik adalah suatu lingkungan kerja yang menyangkut dengan hal psikis, yaitu keadaan yang bersifat non fisik. Sedangkan menurut Mangkunegara (2008) lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Dari beberapa pendapat ahli, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah suatu suasana kerja yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan dimana terjadi hubungan kerja antara rekan kerja setingkat dan juga hubungan antara atasan dan bawahan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Siagian (2018) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja non fisik, yaitu:

1. Bangunan tempat kerja, bentuk bangunan tempat kerja yang akan berkaitan dengan seseorang dalam menjalankan tugasnya.
2. Ruang kerja yang lega, berkaitan dengan kenyamanan dalam bekerja oleh pekerja.

3. Ventilasi udara, adanya sirkulasi udara yang baik membuat pekerja merasa baik dalam bekerja.
4. Tempat ibadah keagamaan, tempat ibadah mempengaruhi lingkungan kerja berkaitan dengan kedekatan dengan sang pencipta.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001) terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Lingkungan Kerja Non Fisik, yaitu:

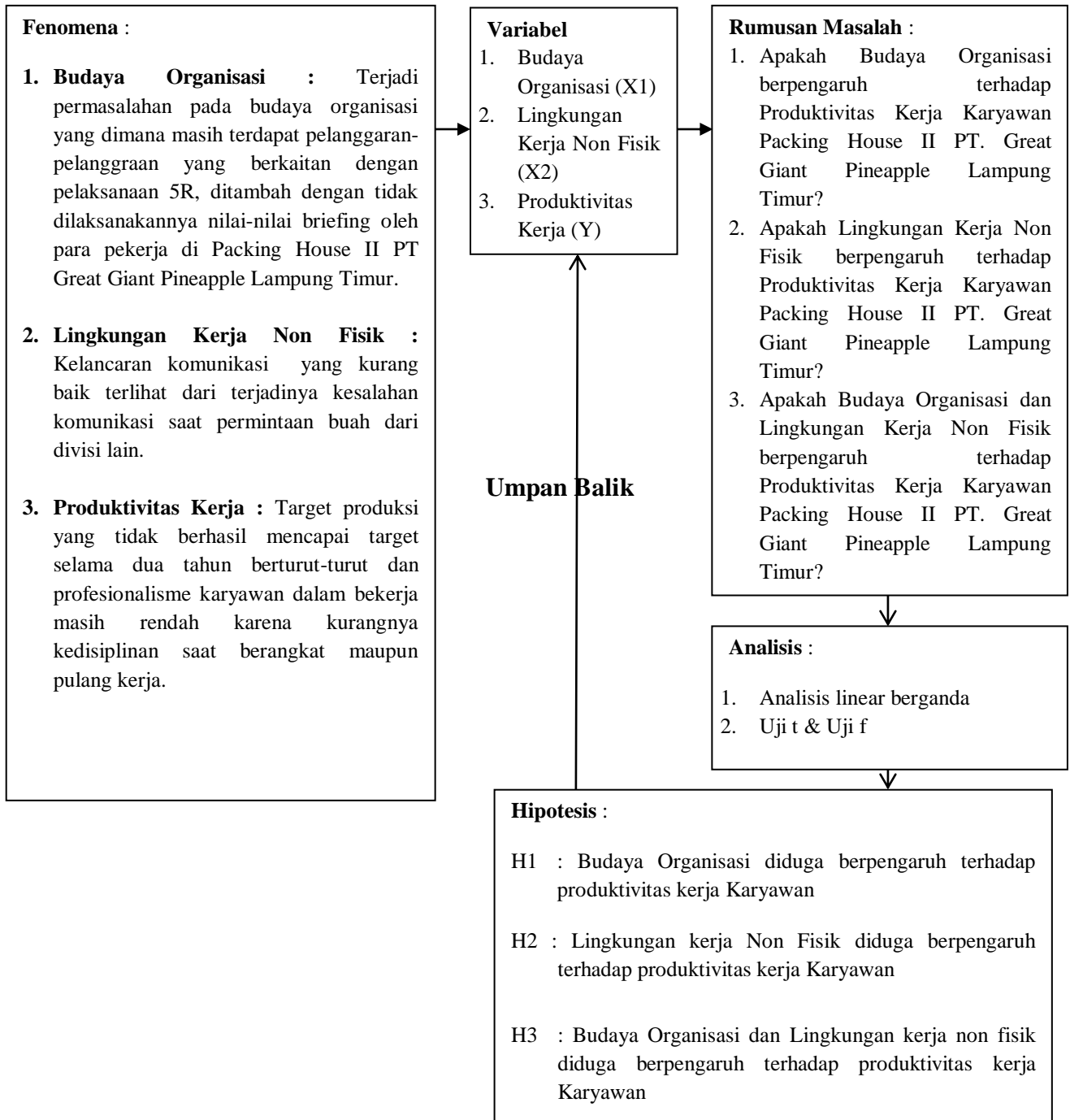
1. Tanggung jawab kerja, merupakan komitmen dan kewajiban pegawai untuk melaksanakan semua pekerjaan melalui kompetensi diri.
2. Perhatian dan dukungan pimpinan, merupakan perhatian dan dukungan dari pimpinan diperlukan guna memelihara keberadaan pegawai.
3. Kerjasama antar kelompok, merupakan usaha terkoordinasi antar individu dan kelompok dalam pencapaian tujuan.
4. Kelancaran komunikasi, merupakan penyampaian komunikasi yang baik sangat penting guna kelancaran komunikasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

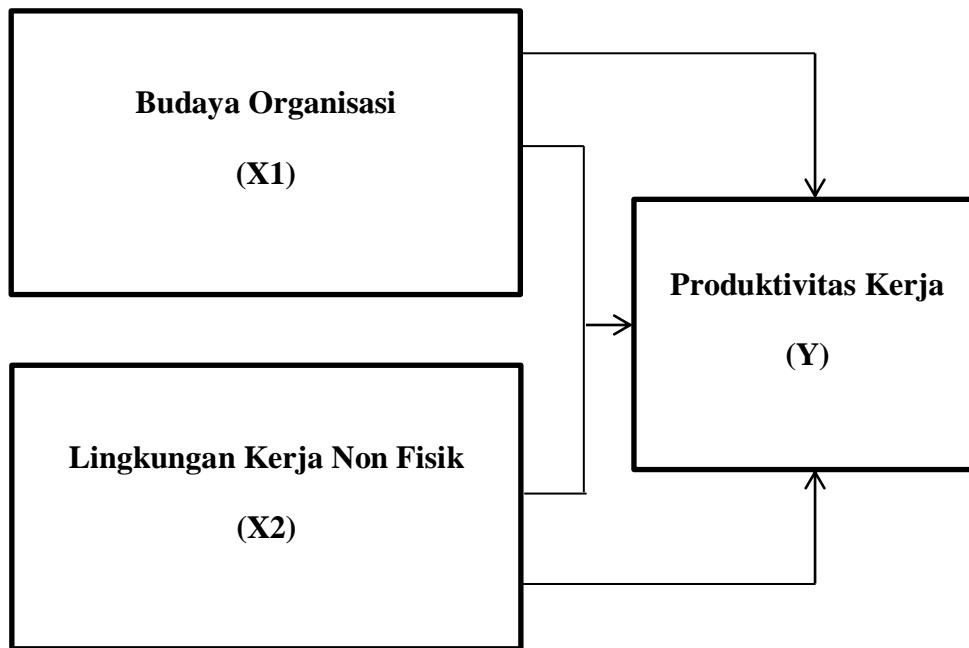
No	Nama Peneliti	Judul	Hasil	Perbedaan
1.	Wawan Risnawan	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Cipta Karya, Kebersihan Dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis (2018)	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Cipta Karya, Kebersihan Dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis	Tidak menggunakan X2, sedangkan pada penelitian yang saya lakukan menggunakan X2 yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik
2.	Dita Tri Pamungkas dan Ngatno	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Penjualan PT. Mitrabuana Citra Abadi ± Ford Mitra Semarang) (2016)	Hasil penelitian menunjukan variabel lingkungan kerja non fisik, stres kerja, dan motivasi kerja secara parsial mempengaruhi produktivitas kerja. Melalui uji sobel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja	Penelitian ini menggunakan variabel X2 yaitu Stress Kerja, sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan variabel X2 yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik
3.	Fitria Octarini, Mombang Sihite dan Edy Supriyadi	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Outsource Dengan Retensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Studi Kasus Karyawan Outsource di Divisi Kartu Kredit PT Bank BRI (2021)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Outsource di Divisi Kartu Kredit PT Bank BRI	Penelitian ini menggunakan variabel Intervening yaitu Retensi Karyawan, sedangkan penelitian yang saya lakukan tidak menggunakan variabel intervening
4.	Kodjo Ezane Joseph and Changjun Da	<i>The Influence of Organizational Culture on Organizational Learning, Worker Involvement and Worker Productivity</i> (2009)	<i>The conclusions that organizational culture significantly influences organizational learning; employee, motivation and employee productivity</i>	Tidak menggunakan X2, sedangkan pada penelitian yang saya lakukan menggunakan X2 yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik
5.	Mohammad Jasim Uddin, Rumana Huq Luva and Saad Md. Maroof Hossian	<i>Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh</i> (2013)	<i>The paper argues that organizational culture has positive significantly influences employee performance and productivity work in the dynamic emerging contex</i>	Tidak menggunakan X2, sedangkan pada penelitian yang saya lakukan menggunakan X2 yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 2 Kerangka Penelitian

2.7 Pengembangan Hipotesis

Menurut Suliyanto (2018) hipotesis merupakan pernyataan yang masih harus diuji kebenarannya.

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, tinjauan pustaka dan berbagai hasil kajian empiris yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya maka didapatkan hipotesis sebagai berikut:

2.7.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Packing House* II PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wawan Risnawan (2018) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Cipta Karya, Kebersihan Dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Cipta Karya, Kebersihan Dan Tata Ruang Kabupaten

Ciamis. Namun pada pelaksanaannya dilapangan belum terlalu terlihat.

H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan *Packing House* II PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur.

2.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Packing House* II PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dita Tri Pamungkas dan Ngatno (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Penjualan PT. Mitrabuana Citra Abadi ± Ford Mitra Semarang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik, stres kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama maupun parsial mempengaruhi variabel produktivitas kerja pada karyawan bagian penjualan di PT. Mitrabuana Citra Abadi ± Ford Mitra Semarang. Berdasarkan uji sobel diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja.

H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan *Packing House* II PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur.

2.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Packing House* II PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fitria Octarini dkk (2021) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan *Outsource* Dengan Retensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *Outsource* di Divisi Kartu Kredit PT Bank BRI.

H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan *Packing House II* PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur