

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Lingkungan Kerja**

##### **2.1.1 Definisi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayati (2011) yang dimaksud lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Apabila pegawai menyukai lingkungan kerjanya maka pegawai akan merasa betah dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Dengan demikian produktifitas dan prestasi kerja pegawai juga akan tinggi. Sebaliknya jika pegawai tidak menyukai lingkungan kerjanya maka produktifitas dan prestasi kerja pegawai juga akan rendah. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan, baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya. Keduanya harus diperhatikan oleh perusahaan karena akan mempengaruhi kenyamanan dan semangat kerja para karyawan yang berdampak pada intense *Turnover*.

##### **2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011) Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

###### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

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

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya. Kursi dan meja yang buruk dapat mengakibatkan pegawai merasa tidak nyaman atau pun sakit sehingga dapat menyebabkan pegawai tersebut merasa tidak betah dan memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Lingkungan umum juga merupakan salah satu faktor yang penting dalam membuat *mood* pegawai terasa baik. Seperti misalnya terdapat bau yang tidak sedap dan ruangan yang panas saat bekerja, hal tersebut dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman dan lama kelamaan akan membuat Karyawan memiliki keinginan untuk berpindah. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

#### **b. Lingkungan Kerja non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan

kerja yang tidak bisa diabaikan karena menyangkut dengan kenyamanan yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah.

### **2.2.3 Indikator – Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik oleh Wursanto (Dharmawan, 2011, ) yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasan, pengawasan yang dilakukan secara bertahap dengan menggunakan system pengawasan yang ketat.
2. Suasana kerja, dapat memberikan dorongan dan semangat yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan, baik gaji maupun imbalan lain yang lebih menarik
4. Perlakuan dengan baik, merupakan perlakuan manusiawi tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan masing-masing
5. Adanya rasa aman, rasa aman yang pegawai rasakan baik di dalam kantor maupun di luar kantor
6. Hubungan yang serasi, hubungan sesama karyawan baik dengan atasan maupun bawahan ataupun sesama rekan kerja lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan
7. Para pegawai mendapat perlakuan secara adil dan objektif

## **2.2 Kepuasan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Colquitt, LePine, Wesson dalam Wibowo (2014) menyatakan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan tersebut.

Menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014), kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Sedangkan menurut Mc Shane dan Von Glinow dalam Wibowo (2014) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaannya.

Sedangkan menurut Luthans (2016) Kepuasan Kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang.

### **2.2.2 Katagori Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mempunyai beberapa bentuk atau katagori. Colquitt, LePine, Wesson dalam Wibowo (2014) mengemukakan adanya beberapa katagori kepuasan kerja :

#### *1. Pay Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman dan cukup untuk pengeluaran normal. *Pay Satisfaction* didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima.

#### *2. Promotion Satisfsaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaanny, termaksud apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur dan berdasarkan pada kemampuan.

#### *3. Supervision Satisfsaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, temaksud apakah atasan mereka kompeten, sopan dan komunikator yang baik.

#### *4. Coworker Satisfsaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termaksud apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan dan menarik.

5. *Satisfaction With the Work it Self*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, termaksud apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati dan memanfaatkan keterampilan penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang – ulang dan tidak nyaman.

6. *Altruism*

Sifat suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral.

7. *Status*

Menyangkut prestise, mempunyai kekuatan atas orang lain atau merasa memiliki popularitas.

8. *Environment*

Lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan *quality of work life*.

### 2.2.3 Mengukur Kepuasan Kerja

1. Pandangan Colquit, Le Pine dan Wesson

Colquit, LePine dan Wesson melihat ada 2 unsur yang terkandung dalam kepuasan kerja, yaitu :

- a. *Value Fulfillment*, pada umumnya pekerja merasa puas apabila pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang mereka hargai.
- b. *Satisfaction with the work it self*, memfokus pada meningkatkan efisiensi dari tugas pekerjaan dengan membuatnya lebih disederhanakan dan spesialisasi menggunakan *time and motion study* untuk merencanakan gerakan dan urutan tugas dengan hati – hati.

2. Pandangan Kreitner dan Kinicki

Terdapat 5 unsur yang menjadi penyebab kepuasan kerja, yaitu :

- a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), kepuasan ditentukan oleh tingkatan terhadap mana karakteristik pekerja memungkinkan individual memenuhi kebutuhannya.

- b. *Discrepancies* (ketidaksesuaian), bahwa kepuasan adalah sebagai hasil *meet expectation*.
- c. *Value attainment* (pencapaian nilai), kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai – nilai kerja penting individual.
- d. *Equity* (keadilan), hasil dari persepsin seseorang bahwa hasil kerja relative terhadap masukan lebih menyenangkan disbanding dengan hasil/ masukan lain.
- e. *Dispositional* (watak), didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat personal.

#### **2.2.4 Cara meningkatkan Kepuasan Kerja**

Menurut Kaswan (2015) kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan cara :

1. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.
2. Memiliki gaji, tunjangan dan kesempatan promosi yang adil.
3. Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka.
4. Merancang pekerjaan agar menarik dan menyenangkan.

#### **2.2.5 Indikator – Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2016) mengungkapkan terdapat sejumlah indicator kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri  
Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.
2. Gaji  
Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan tetapi kompleks secara kognitif, dan merupakan factor multidimensi dalam kepuasan kerja.
3. Promosi

Kesempatan promosi sepertinyamemiliki pengaruh pengaruh berbeda kepada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

#### 4. Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh.

#### 5. Rekan Kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu.

#### 6. Kondisi Kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja jika semuanya berjalan baik tidak akan ada masalah kepuasan.

## **2.3 Produktivitas**

### **2.3.1 Pengertian Produktivitas**

Menurut Blocher dalam Widodo, Suparno Eko (2015) produktivitas adalah hubungan antara berapa output yang dihasilkan dan berapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut. Menurut dalam Widodo, Suparno Eko (2015) produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Sedangkan menurut Sinungan dalam Widodo, Suparno Eko (2015) produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu. Sedangkan menurut Sutrisno dalam Irvantri dan Putri (2014)

Produktivitas merupakan output per unit atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.

Dua aspek penting dalam produktivitas yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan itu dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan itu dilakukan. Sedangkan efektivitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil – hasil yang diharapkan ini atau tingkat keluaran itu dapat dicapai atau tidak.

### **2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Menurut Sinungan dalam Widodo, Suparno Eko (2015) faktor – faktor yang turut mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan antara lain :

1. Keadaan lingkungan ekonomi, seperti : perdagangan dunia, tingkat suku bunga, nilai tukar uang, harga sumber daya dan sebagainya.
2. Keadaan pasar : Keadaan pasar apakah sedang naik atau turun, harga, mutu, kemampuan distribusi dan tingkat kompetisi.
3. Tingkat perubahan lingkungan : perkembangan teknologi, sosial dan ekonomi.
4. Keadaan organisasi : budaya, struktur, besarnya dan kecocokan organisasi.
5. Keadaan SDM : Sikap, gaya, komitmen dan system nilai yang dianut orang – orang yang ada dalam organisasi tersebut.
6. System penghargaan : dalam aspek finansial, psikologi dan keadilan.
7. Keadaan informasi : relevansi, kesederhanaan, kredibilitas, dampak dan ketepatan waktunya.
8. Keadaan teknologi digunakan : perancangannya, fasilitasnya, metode, system dan tehnik.

Ada dua faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas, yaitu :

1. Faktor – faktor pendorong dan jaminan masa depan karyawan. Hal ini mencakup : motivasi, disiplin, keterampilan, jenjang karir, gizi, gaji/upah, kesejahteraan, lingkungan kerja dan jaminan social.



2. Faktor hubungan industrial yaitu hubungan antara perusahaan dengan karyawan, yang melibatkan serikat buruh dan departemen tenaga kerja serta instansi terkait lainnya.

Menurut Widodo, Suparno Eko (2015) menjelaskan faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas secara langsung maupun tidak langsung. Faktor yang berpengaruh secara langsung pada produktivitas adalah : pengembangan teknologi, bahan baku dan prestasi kerja pada pekerja sendiri. Sedangkan factor yang berpengaruh tidak langsung, meliputi :

1. Faktor kemampuan kerja yang dipengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja.
2. Facktor motivasi member pengaruh langsung pada prestasi kerja pekerja.
3. Kondisi social pekerja, mendapatkan pengaruh darikeadaan organisasi baik yang formal maupun non formal.
4. Organisasi formal yang memengaruhi kondisi social pekerja, dapat berasal dari kondisi struktur organisasinya, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi, kebijakan personalia, tingkat upah, evaluasi jabatan, penilaian prestasi, latihan dan system komunikasi organisasi.
5. Organisasi informal perannya akan dipengaruhi oleh tujuan, ketrikatan anggotanya dan ukuran organisasi informasi tersebut.
6. Kebutuhan individu pekerja, sangat dipengaruhi oleh keadaan ekonomi pada umumnya, situasi individu pekerja, aktivitas diluar pekerjaan dan persepsi terhadap pekerjaan tersebut.
7. Kondisi fisik pekerja yang berpengaruh pada motivasi kerjanya banyak ditentukan oleh tata letak, system penerangan, temperature udara, system ventilasi, waktu istirahat serta system keamanan.

### **2.3.3 Indikator Produktivitas**

Menurut Sutrisno dalam Irvanti dan Putri (2014) indikator Produktivitas terdiri dari :

1. Kemampuan : Keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai : Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja : etos kerja dan hasil yang dicapai.
4. Pengembangan diri : Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
5. Mutu : Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.
6. Efisiensi : Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Menurut Widodo, Suparno Eko (2015) mengemukakan bahwa pengukuran produktivitas dilakukan dengan mengukur perubahan produktivitas sehingga dapat dilakukan penilaian terhadap usaha untuk memperbaiki produktivitasnya.

#### **2.3.4 Program Peningkatan Produktivitas**

Menurut Widodo, Suparno Eko (2015) tenaga kerja dikelompokkan menjadi dua macam yaitu tenaga kerja langsung dan tenaga kerja tidak langsung. Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang penting dan perlu diperhitungkan dalam proses produksi. Penggunaan factor tenaga kerja dalam produksi barang dan jasa mempunyai 2 macam nilai ekonomi, yaitu (Widodo, Suparno Eko .2015):

1. Dengan tenaga kerja yang disumbangkan, input lain berupa modal, bahan, energy dan informasi dapat diubah menjadi output atau produk yang memiliki nilai tambah.
2. Pengguna tenaga kerja juga memberikan pendapat kepada orang yang melakukan pekerjaan dan memungkinkan penyumbang input lain memperoleh pendapatan.

Peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan (Supriyono, Widodo, Suparno Eko 2015) :

1. Menggunakan semua masukan dalam jumlah yang lebih sedikit untuk menghasilkan keluaran dalam jumlah yang sama.
2. Menghasilkan keluaran yang lebih banyak dengan menggunakan masukan yang sama.

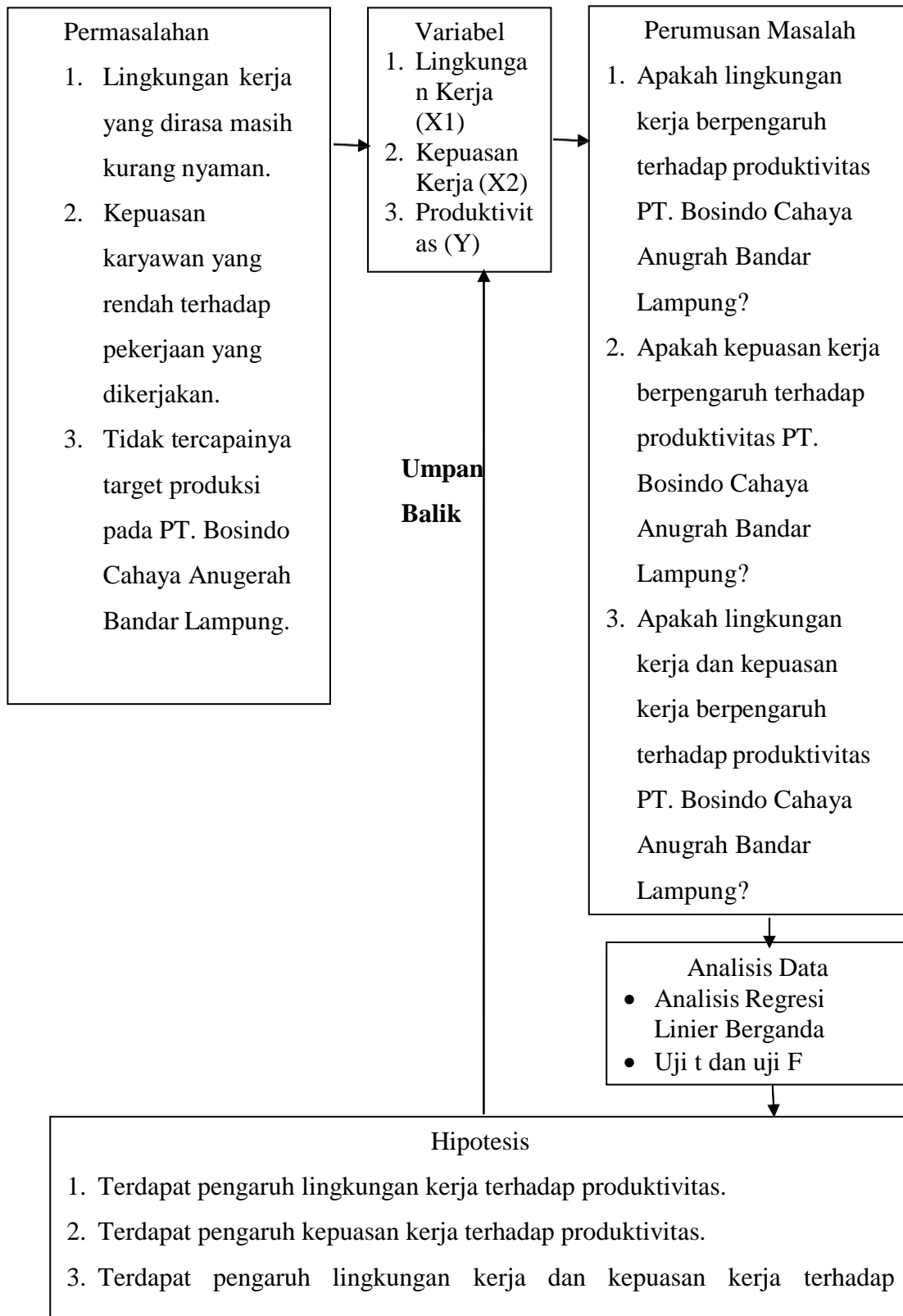
Berikut ini adalah beberapa kegiatan yang dapat mendorong produktivitas karyawan yaitu :

- a. Komunikasi yang baik dengan karyawan.
- b. System kompensasi/kesejahteraan yang mendukung.
- c. Analisis kebutuhan diklat yang tepat.
- d. Pengembangan organisasi sesuai tuntutan misi dan lingkungan.
- e. Program Pokja dan partisipasi karyawan.
- f. Perancangan organisasi dan analisis proses kerja yang efektif dan efisien.
- g. Penyelidikan efektivitas organisasi.
- h. Pengembangan karir yang mendukung.
- i. Penelitian dan pengembangan serta dukungan system informasi SDM yang baik.
- j. Perencanaan dan penempatan personel yang tepat.
- k. Program kualita kehidupan kerja yang efektif.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Suwandono Sinaga. Vol.3.No.2.2016	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Riau)	Lingkungan Kerja (X) dan produktivitas (Y)	Analisis regresi linier sederhana.	Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas .
2	Chika Ebenezer and Dominic Shimanua. Vol.7.No.2.2019	<i>The Effect of Work Environment On Employee Productivity: A Case Study Of Edo City Transport Service Benin City, Edo State Nigeria</i>	<i>Work Enfronment</i> (X) dan <i>Productivity</i> (Y)	<i>Regerssion Linier</i>	<i>Work environment effect productivity</i>
3	Deden Misbahudin. Vol.9.No.1.2016	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas pada Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II	Kepuasan Kerja (X) dan Produktivitas (Y)	Analisis regresi linier sederhana	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas .
4	Novi Susanti, Vol.3.No.2.2017	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di RSUP Haji Adam Mali Medan	Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Produktivitas Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai
5	Purnomo dan Siti Fatimah. Vol.1.No.10.2021	<i>The Effect Of Work Mottivation and The Work Environmen On Work Productivity In The Pholytechnic Of LP3I Jakarta Kampus Kramat Jati</i>	<i>Work Motivation</i> (X1), <i>Work Environment</i> (X2) dan <i>Productivity</i> (Y)	<i>Regerssion Linier</i>	<i>Work environment effect productivity</i>

## 2.5 Kerangka Pikir



## **2.6 Hipotesis Penelitian**

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya :

### **2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas**

Ketika Lingkungan Kerja disuatu tempat sudah tidak lagi kondusif untuk bekerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja karyawan akan terganggu. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah menjaga mereka agar tetap nyaman dengan lingkungan kerja pada Organisasi tersebut (Sedarmayanti,2011). Dalam penelitian terdahulu oleh Suwandono Sinaga (2016) memiliki hasil dimana variable Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

H1 : Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

### **2.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas**

Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap karyawan untuk menentukan tingkat produktivitas pada karyawan, jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, maka produktivitas yang dihasilkan karyawanpun akan menurun. Manajer harus mencoba untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang bekerja baik karena pada dasarnya karyawan adalah asset perusahaan yang paling penting yang kan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan (Aydogdu dan Asigil : 2011). Dalam penelitian terdahulu oleh Mawardi (2016) memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh signivikan variable Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas.

H2 : Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X2) yang signifikan terhadap Produktivitas (Y).

### **2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas**

Bagi suatu organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas karyawannya, dibutuhkannya lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta kepuasan kerja bagi karyawannya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawannya, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam menjalankan pekerjaannya serta dengan adanya kepuasan kerja dalam diri karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara lingkungan kerja yang baik serta kepuasan kerja yang baik dalam organisasi tersebut. Adanya pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas. (Wibowo, 2014)

H3 : Lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas (Y).