

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Konsep Produktivitas Kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasian. Dimensi individu melihat Produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat Produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan Produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek Kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek Kualitas.

Dan Menurut Pandi Afandi (2018) Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Dapat berupa Tanah, Bahan baku dan Bahan pembantu, Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, Tenaga Kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011) Produktivitas total merupakan rasio antara fektivitas dan efisiensi dari berbagai sumber daya yang dituju- kan untuk mencapai keluaran organisasi semaksimal mungkin dengan biaya seminimal mungkin dalam suatu satuan waktu tertentu dan memiliki kualitas hasil tertentu pula. Produktivitas individu merupakan perbandingan antara *efektivitas* keluaran (pencapaian kinerja yang maksimal) dengan *efisiensi* salah satu masukan (pegawai) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu.

Menurut Hasibuan dalam Muhamamd Busro (2018) Produktivitas Kerja adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan), jika Produktivitas naik akan meningkatkan *efisiensi* (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik Produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Kopelman dalam Muhammad Busro (2018) secara luas mengartikan Produktivitas sebagai suatu konsepsi sistem, dimana proses produksi diekspresikan sebagai rasio pemanfaatan sumber daya yang ada dibandingkan luaran yang dihasilkan.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja adalah perbandingan hasil yang dikeluarkan dengan masukan dengan aspek kuantitas kerjanya, kualitas kerjanya, dan ketepatan waktu.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018) Dalam upaya meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan tersebut.

Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan meliputi :
Tingkat Pendidikan, Latihan, Motivasi Kerja, Etos Kerja, Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan.
2. Sarana pendukung, meliputi:
 - a. Lingkungan kerja, meliputi: Produksi, Sarana, dan Peralatan Produksi, Tingkat Keselamatan, dan Kesejahteraan Kerja.
 - b. Kesejahteraan Karyawan, meliputi: Manajemen dan Hubungan Industri

2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018) indikator Produktivitas Kerja meliputi:

1. Kuantitas kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja

Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.2 Motivasi Instrinsik

2.2.1 Pengertian Motivasi Instrinsik

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan daya dorong yang timbul dari dalam individu masing-masing seperti tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan. Karyawan membutuhkan suatu motivasi yang diberikan oleh atasannya demi terciptanya Produktivitas Kerja yang tinggi dan baik. Motivasi sangat diperlukan, karena tanpa adanya motivasi karyawan tidak terdorong untuk menghasilkan produktivitas yang meningkat dan baik. Motivasi sendiri sangat berpengaruh dan berperan penting. Menurut Pandi Afandi (2018) Motivasi Instrinsik adalah dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang, semakin kuat motivasi dalam diri yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai

tujuan. Suwatno (2011) menyatakan “Motivasi Intrinsik adalah motif–motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu”. Wilson Bangun (2012) Motivasi Instrinsik merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Instrinsik merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi Instrinsik yang tinggi disetiap Karyawan akan meningkatkan Produktivitas Perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Jadi jelas bahwa Motivasi Instrinsik mempunyai pengaruh besar dalam operasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan selalu mengharapkan karyawan-karyawannya memiliki Motivasi Instrinsik dalam dirinya masing masing.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Instrinsik

Pandi Afandi (2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja yaitu:

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan *optimisme*.

3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan Kemampuan, Keterampilan dan Potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan

2.2.3 Tujuan Motivasi Instrinsik

Adapun yang menjadi tujuan Motivasi Kerja yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan
3. Mempertahankan Kestabilan Karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan
5. Mengefektifkan Pengadaan Karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.4 Indikator-Indikator Motivasi Instrinsik

Menurut Pandi Afandi (2018) indikator dari Motivasi Instrinsik adalah sebagai berikut:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
2. Kebutuhan
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang meliputi makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
3. Harapan pribadi
Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis, dan optimisme
4. Kepuasan kerja
Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal

2.3 Lingkungan Kerja Fisik

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Pandi Afandi (2018) Lingkungan Kerja Fisik 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.

Menurut (Sedarmayanti, 2011) Lingkungan Kerja Fisik merupakan tempat berkumpulnya sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung guna mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan tersebut.

Danang (2012) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik adalah segala sesuatu yang ada dalam perusahaan disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, Lingkungan Kerja Fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar ruang kerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban. lingkungan fisik berpengaruh terhadap tanggung jawab pekerjaan dan tugasnya di dalam perusahaan. Kondisi Lingkungan Kerja Fisik yang baik membuat karyawan bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dan tidak mendukung akan berpengaruh pada Produktivitas Kerja karyawan. Karyawan akan bekerja secara tidak optimal dan akan membuat karyawan lebih cepat merasa lelah dan malas bekerja.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah

2.3.3 Jenis Lingkungan Kerja

Pandi Afandi (2018) Secara umum lingkungan kerja terdiri dari Lingkungan Kerja Fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik merupakan lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan Produktivitas Kerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Pandi Afandi (2018) Indikator Lingkungan fisik adalah :

1. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

2. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

3. Kondisi Lingkungan Kerja

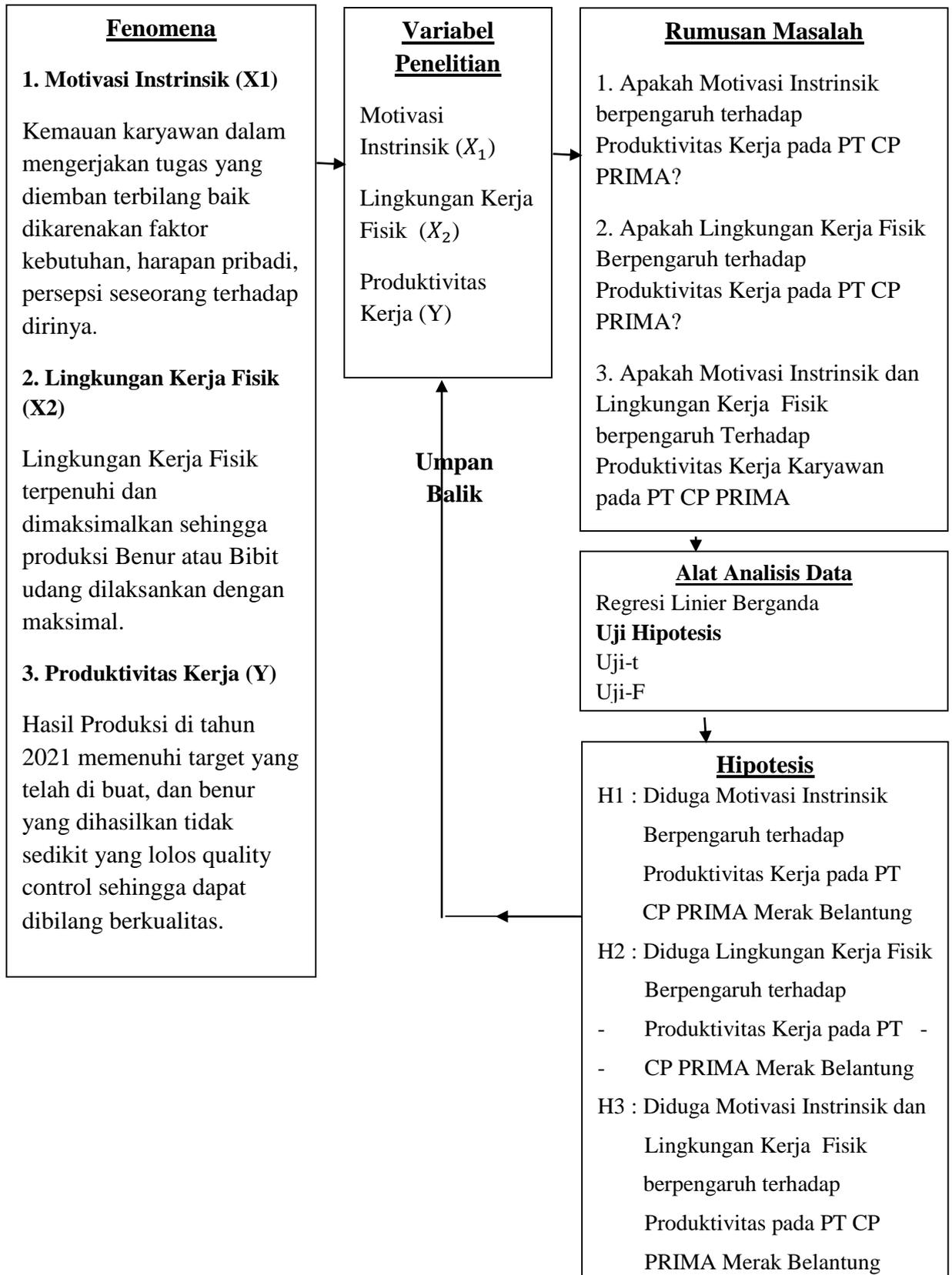
Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti	Hasil	Perbedaan
1	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja karyawan operator bagian produksi pada perusahaan manufaktur di PT ABC	Wahyu Ningrum Handayani (2018)	Adanya pengaruh secara parsial dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja karyawan Adanya pengaruh secara simultan dari lingkungan kerja fisik terhadap Produktivitas Kerja karyawan.	Tidak ada perbedaan variabel
2	Strategi peningkatan Produktivitas Kerja dengan kompensasi melalui Motivasi Instrinsik sebagai variabel intervening pada pegawai BUMdes panggung lestari, PugungRaharjo	Yuni Arifin Zakaria, Jajuk Herawati (2021)	Adanya pengaruh secara parsial dari Motivasi Instrinsik terhadap Produktivitas Kerja karyawan Adanya pengaruh secara simultan dari Motivasi Instrinsik terhadap Produktivitas Kerja karyawan.	Ada perbedaan variabel pembantu yaitu kompensasi
3	Pengaruh Motivasi Instrinsik dan knowledge sharing terhadap Produktivitas Kerja melalui perilaku inovatif sebagai variabel intervening	Andhy Tri Adriyanto, Agus Prasetyo (2021)	Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Innovative.. variabel Knowledge Sharing berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Perilaku Innovative sebagai variabel intervening adalah diterima.	Ada perbedaan variabel pembantu yaitu knowledge sharing
4	<i>The effect of occupational selfefficacy on work performance through intrinsic work motivation</i>	Fatih Çetin, Duysal Askun (2020)	Terdapat pengaruh signifikan dari Motivasi Instrinsik terhadap Produktivitas Kerja dan adanya pengaruh secara signifikan dari self efficiacy terhadap produktivitas kerja	Ada Perbedaan Variabel pembantu yaitu Selfefficacy
5	<i>The impact of indoor environmental quality on work productivity in university open-plan research offices</i>	Shengxian Kanga , Dayi Oua,b,andC heuk Ming Makc (2019)	Terdapat pengaruh positif dari lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja.	Tidak ada perbedaan Variabel

Sumber data diolah, 2021

2.5 Kerangka Pikir



2.6 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis menurut Suliyanto (2013) merupakan pernyataan yang lemah dan masih memerlukan pengujian kebenaran. Hipotesis akan menjadi sebuah pendapat atau teori bila sudah diuji dengan menggunakan metode ilmiah. Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka dan berbagai hasil kajian empiris yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, maka didapatkan hipotesis sebagai berikut :

I. **Motivasi Instrinsik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja PT. CP Prima Merak Belantung**

Motivasi membuat karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya, menjadi karyawan yang aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andhy Tri Adriyanto^{1*)} , Agus Prasetyo²⁾ (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Instrinsik dan knowledge sharing terhadap Produktivitas Kerja melalui perilaku inovatif sebagai variabel intervening yang menyatakan bahwa Motivasi Instrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT.BPR RUDO INDOBANK.

H1: Motivasi Intrinsik Mempengaruhi Produktivitas Kerja.

II. **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Pada Produktivitas Kerja**

Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan menjadi cepat merasa malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Ningrum Handayani (2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja karyawan

operator bagian produksi pada perusahaan manufaktur di PT ABC yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) memberikan pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan diterima secara statistik (signifikan).

H2 : Lingkungan Kerja Fisik mempengaruhi pada Produktivitas Kerja karyawan

III. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Produktivitas Kerja

Hubungan positif antara Motivasi dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan telah dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian Nurmin Arianto dan Hadi Kurniawan (2020)) Berdasarkan temuan dari penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki korelasi yang erat dengan Produktivitas Kerja karyawan Oleh karena itu perlu di uji apakah lingkungan kerja dan motivasi memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Motivasi Instrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik mempengaruhi pada Produktivitas Kerja karyawan