

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2017) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai setidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut Sutrisno (2010).

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung menurut Sedarmayanti (2010). Sedarmayanti (2009) menguraikan beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik, sebagai berikut: penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/suhu udara ditempat kerja, kelembapan di tempat kerja, pertukaran udara/sirkulasi udara di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tak

sedap di tempat kerja, tata warna/pewarnaan di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, keamanan di tempat kerja dan musik.

2.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2017) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruangan kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan kerja adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

- a. Rencana Ruang Kerja
Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja,hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
- b. Rancangan Pekerjaan
Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- c. Kondisi Lingkungan Kerja
Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

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

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan 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 dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

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

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

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

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-perubahan Dalam Segala Aspek

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

e. **Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok**

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

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

2.1.3 Efektivitas Lingkungan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2017) untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan :

1. **Cahaya**

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. **Warna**

Warna merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat

pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang sangat keras, seperti mesin ketik, pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2017) indikator lingkungan kerja sebagai berikut :
indikator :

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja
3. Tata warna
4. Dekorasi
5. Bunyi musik
6. Bunyi mesin pabrik, bengkel
7. Suhu udara
8. Kelembaban udara

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam suatu jangka waktu tertentu (Permendagri, 2008).

Tarwaka dalam Nugraheni (2009) mengemukakan bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental. Sementara Grounewegen dalam Gunawan (2007) mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu. Beban kerja dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif. Beban kerja obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktifitas yang dilakukan. Beban kerja subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pertanyaan tentang beban kerja yang diajukan, tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari faktor eksternal dan internal (Tarwaka, Solichul, Bakri, & Sudiajeng, 2004), yaitu:

1. Faktor eksternal: beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti tugas-tugas, tingkat kesulitan pekerjaan, lamanya waktu kerja, waktu lembur, pelimpahan tugas dan wewenang, model struktur organisasi, dan lingkungan kerja.
2. Faktor internal: faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja sebagai akibat adanya reaksi beban kerja eksternal seperti kondisi kesehatan, status gizi, motivasi, persepsi, dan kepuasan.

Soleman (2011) mengembangkan beban kerja dalam 2 skala penilaian, yaitu:

1. Faktor eksternal yang terbagi atas tugas-tugas yang diberikan, kompleksitas pekerjaan, lamannya waktu kerja dan istirahat.
2. Faktor internal yang terbagi atas motivasi, persepsi, keinginan dan kepuasan.

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Definisi operasional indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja diadopsi dari Arika (2011) adalah sebagai berikut:

1. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap bagaimana semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
2. Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap seberapa besar tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan.
3. Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap waktu kerja dan istirahat yang diberikan perusahaan.
4. Kerja secara bergilir Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap jadwal shift kerja yang diberikan karyawan.
5. Pelimpahan tugas dan wewenang Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap wewenang dan tugas yang diberikan perusahaan.
6. Faktor somatis (kondisi kesehatan) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap ada atau tidaknya jaminan kesehatan dari perusahaan.
7. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1. Definisi Produktivitas Kerja

Menurut Pandi Afandi (2017) Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Jadi produktivitas kerja adalah ukuran

yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. (Sunyoto, 2015). Menurut (Wibowo, 2011) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Namun menurut (Sutrisno, 2011) produktivitas merupakan output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat serta sikap mental dari pekerja untuk senantiasa berkarya lebih dari apa yang telah dan sedang diusahakan dalam rangka mempercepat pencapaian tujuan dari suatu usaha.

2.3.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Pandi Afandi (2017) upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu

1. Pekerjaan yang menarik,
2. Upah yang baik,
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
4. Etos kerja dan
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik,
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan,
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi,
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi,
9. Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja,
10. Disiplin kerja yang keras.

Faktor kelompok yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu :

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.
2. Saran pendukung, meliputi:
 - a. Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
 - b. Kesejahteraan kerja, meliputi: manajemen dan hubungan industri.

2.3.3. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Pandi Afandi (2017) faktor-faktor yang digunakan dalam indikator produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu 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. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Indikator produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicaapi oleh karyawan. Selain itu

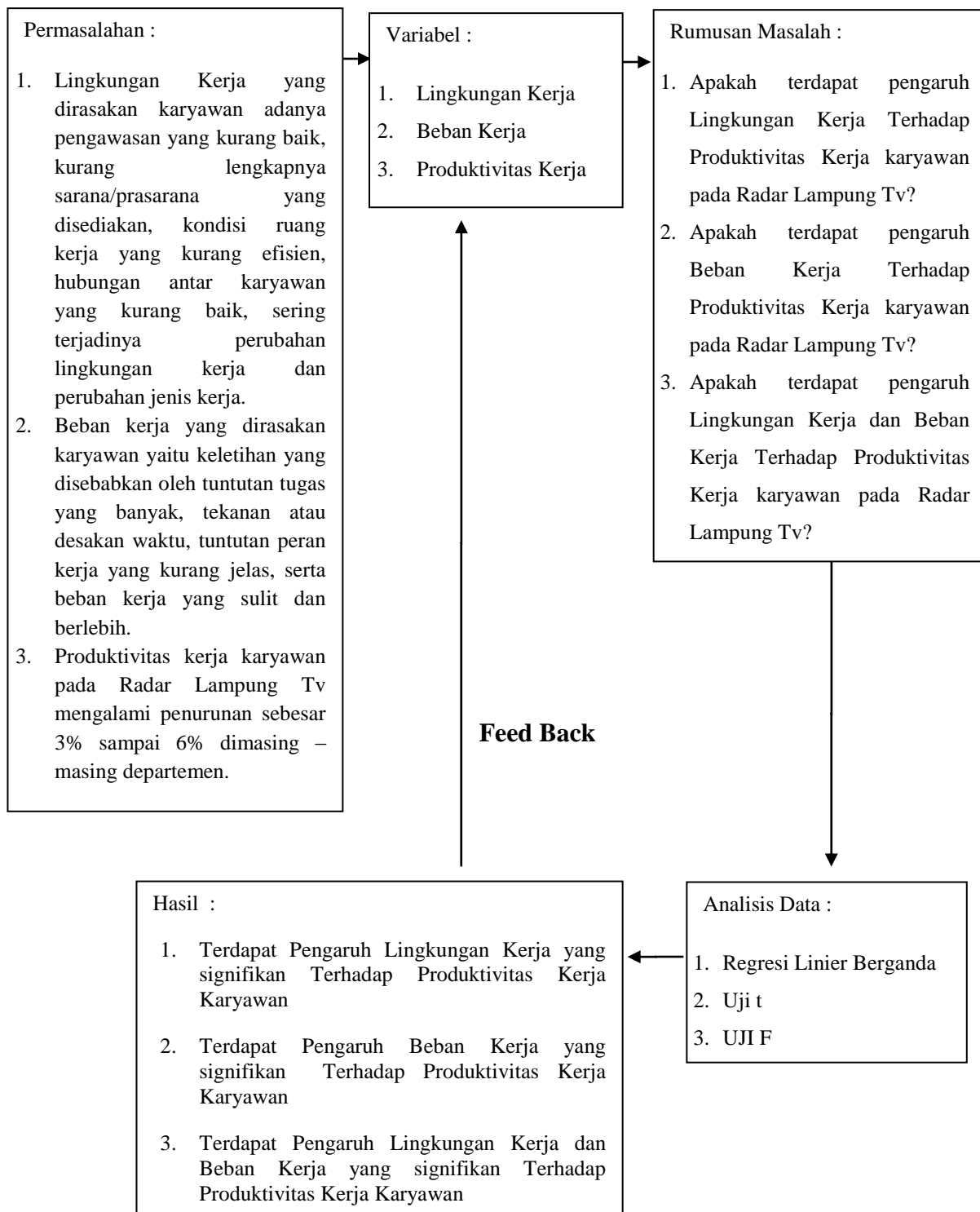
indikator produktivias juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diarpakan oleh perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Masalah Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Syahri Ramadan, Yanti Pasmawati, Ch. Desi Kusmindari 2013	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja	Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja dengan meliputi situasi pencahayaan, kebisingan dan temperatur.	Penelitian menunjukan kondisi suatu lingkungan kerja fisik yang baik harus sesuai dengan standard dan ketentuan yang berlaku
2.	Muhammad Jawad Mohammad Iqbal 2018	Pengaruh Remunerasi Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja (Survey Pada Dosen Di Lingkungan Universitas Brawijaya)	Mengetahui pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja, pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, pengaruh remunisasi terhadap produktivitas kerja, pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja	Hasil analisis jalur menunjukan adanya pengaruh signifikan antara variable efektivitas remunerasi terhadap motivasi kerja, adanya pengaruh signifikan antara pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja, adanya pengaruh signifikan antara pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, adanya pengaruh signifikan antara pengaruh remunisasi terhadap produktivitas kerja, adanya pengaruh signifikan antara pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja.

3.	Rahman Hasibuan 2018	Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Harmoni Hotel Batam	Mengetahui pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Harmoni Hotel Batam.	Rotasi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan variable disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
4.	Maludin Panjaitan 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.	Dapat dilihat bahwa lingkungan kerja (X) mempunyai koefisien positif yang membuktikan kontribusinya terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
5.	Encep Saefullah, Listiawati, Asti Nur Amalia 2017	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu persyaratan mengenai konsep-konsep yang dapat di nilai benar atau salah untuk diajukan secara empiris (Sugiyono, 2017). Jadi hipotesis merupakan suatu rumusan yang menyatakan adanya hubungan tertentu dalam artian dapat diganti dengan hipotesis yang lebih tepat atau lebih benar berdasarkan pengujian. Lingkungan Kerja dan Beban kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. Maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Radar Lampung Tv

Menurut penelitian terdahulu oleh Maludin Panjaitan (2017) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja adalah semua keadaan tempat kerja dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain: pengaturan penerangan, tingkat kerja, namun penerangan di sini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama di dalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan. Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Radar Lampung Tv

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Radar Lampung Tv

Menurut penelitian terdahulu oleh Encep Saefullah, Listiawati, Asti Nur Amalia (2017) menjelaskan bahwa Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban

berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri.

H2 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Radar Lampung Tv.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Radar Lampung Tv

Menurut penelitian terdahulu oleh Maludin Panjaitan serta Encep Saefullah dkk (2017) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih.

H3 : Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Radar Lampung Tv.