

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas Kerja

Mawarni (2019) menyatakan bahwa pengertian produktivitas adalah hasil kerja input dan output karyawan yang kemudian dibandingkan. Seorang pekerja yang hasilnya kerjanya tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya ikut naik. Karyawan dapat dikatakan produktif jika menghasilkan output (barang dan jasa) sesuai dengan target dengan jangka waktu yang efektif dan efisien. Suryani (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan. Gozali (2020) menyatakan bahwa produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan sumber daya ekonomi atau faktor produksi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).

Prasetio (2019) menyatakan bahwa produktivitas adalah meningkatkan output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). 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. Kurniawan (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas, dalam waktu tertentu. Kartikasari dan Cherny (2017) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara jumlah produksi dan jumlah setiap sumber yang digunakan dalam proses produksi. Desmonda (2016) menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara

hasil keluaran dan masuk atau output dan input. Masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai

Fahirah, dkk (2017) menyatakan bahwa, ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Sumber Daya Manusia (SDM), faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja dari sudut manajemen sumber daya manusia, yaitu tingkat kemampuan kerja dalam melaksanakan pekerjaan, baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja dan tingkat kemampuan kerja pemimpin dalam memberikan motivasi kerja agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen.
2. Kondisi Lapangan, faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja dari sudut pandang kondisi di lapangan yaitu kondisi fisik lapangan dan sarana bantu, supervisi, perencanaan, dan koordinasi; komposisi kelompok kerja, kerja lembur, ukuran besar proyek, pekerja langsung versus subkontraktor, kurva pengalaman, kepadatan tenaga kerja.
3. Sistem dalam perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada sistem dalam perusahaan antara lain, latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, pengalaman kerja,, memperkirakan rasa tanggung jawab dan rasa kewenangan seseorang, kemampuan analitis dan manipulatif, untuk memperkirakan kemampuan pemikiran dan penganalisaan, keterampilan teknis, untuk memperkirakan kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknis pekerjaan, kesehatan, tenaga, dan stamina, untuk mengetahui kemampuan fisik dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Lingkungan pekerja, faktor lingkungan yang diukur oleh kinerja pekerja memiliki kontribusi yang cukup berpengaruh terhadap tinggi

rendahnya kinerja pekerja yaitu lingkungan keluarga seperti status dalam keluarga, dan jumlah beban tanggungan dalam keluarga.

Mawarni (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yaitu kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat Kerja, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin
4. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
5. Mutu, yaitu hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

2.2 Lingkungan Kerja Fisik

Solihin, dkk (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu berbentuk fisik yang ada disekitar para pekerja dan mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Handayani dan Hati (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Hartawan dan Lemiyana (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah faktor lingkungan kerja yang dapat dilihat oleh indera para karyawan, seperti kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, peralatan, dan atau perlengkapan kerja, dan kebisingan.

Leuhery dan Manuhutu (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana karyawan melakukan kegiatan pekerjaan. Faktor – faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan. Virgiyanti dan Suharyono (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para pekerja melakukan suatu aktivitas atau mengerjakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya. Darmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat pekasas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Desmonda (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi harus dilakukan.

Manik dan Syafrina (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah, sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja yaitu cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja yaitu tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
3. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja adalah oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.
5. Kebisingan di tempat kerja adalah salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga yang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
6. Getaran mekanis adalah getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.
7. Bau tidak sedap di tempat kerja yaitu adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
8. Tata warna di tempat kerja yaitu menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.
9. Dekorasi di tempat kerja yaitu ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
10. Musik di tempat kerja yaitu nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

11. Keamanan di tempat kerja yaitu guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.)

Solihin, dkk (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja, Indikator ini adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
2. Tersedianya fasilitas kerja, Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.3 Motivasi Kerja

Guterres dan Supartha (2016) menyatakan bahwa Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan Suryani (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Motivasi pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan perusahaan. Gozali (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi

seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Prasetio (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu hak yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia sehingga mau bekerja keras dan bersemangat mencapai hasil terbaik. Kurniawan (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya dorong, menciptakan semangat kerja seseorang, sehingga karyawan mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan memadukan dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kartikasari dan Cherny (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah mengacu pada alasan di balik perilaku, yang terjadi karena alasan tertentu atau untuk mendorong terwujudnya sesuatu.

Bahri dan Nisa (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemungkinan untuk berkembang
2. Jenis pekerjaan
3. Apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja

Guterres dan Supartha (2016) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologi merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup
2. Kebutuhan Rasa Aman meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan Sosial Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

4. Kebutuhan Penghargaan meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan aktualitas diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

2.4 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan table penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

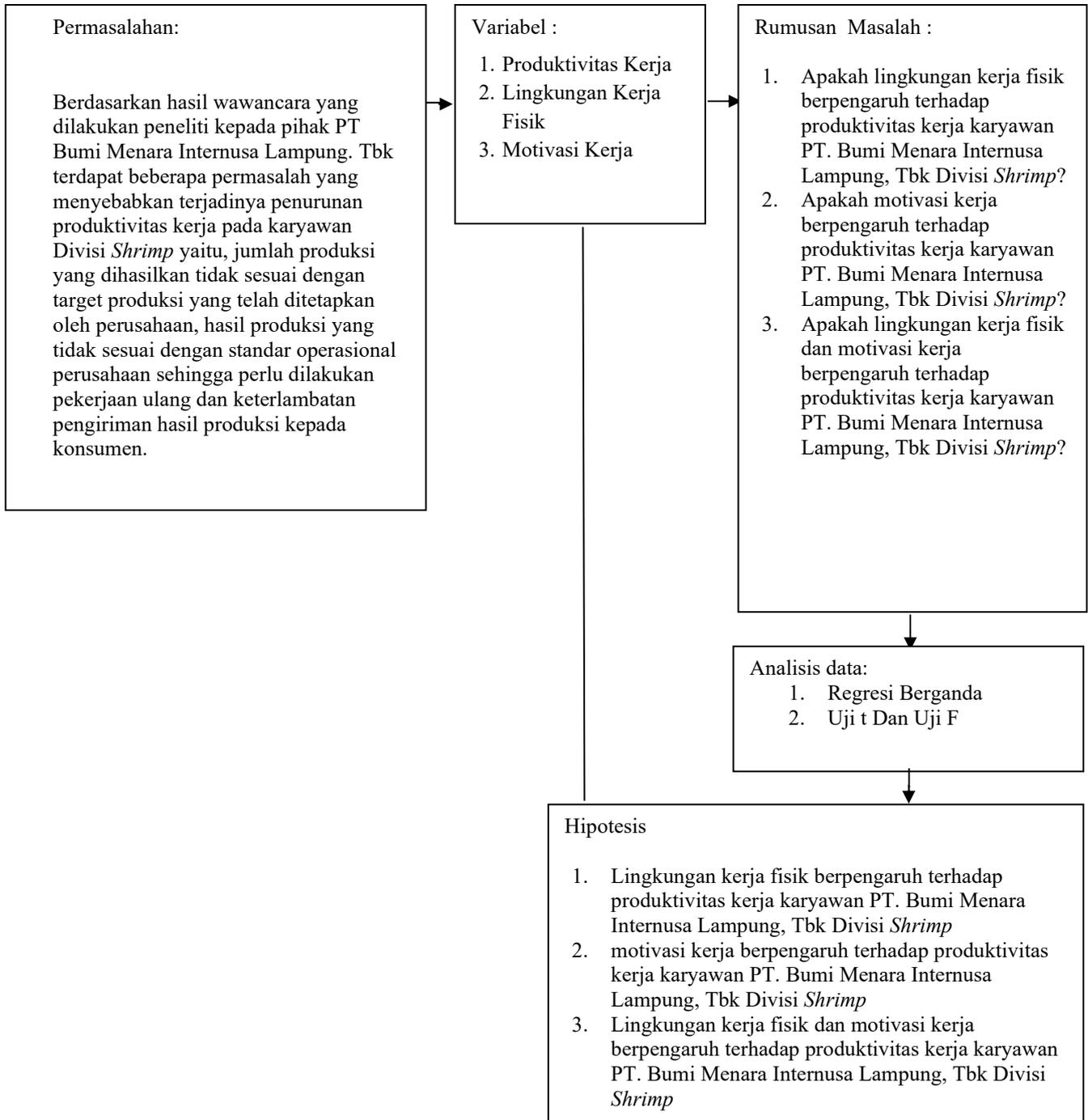
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil	Posisi Penelitian
1	Handayani Dan Hati (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur Di PT ABC Batam	Adanya pengaruh secara simultan dari lingkungan kerja fisik yang meliputi Temperatur, Kebisingan, Getaran, Penerangan, Sirkulasi udara terhadap produktivitas kerja karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur Di PT ABC Batam	Meneliti dimensi dari lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas dan meneliti Karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur Di PT ABC Batam
2	Gozali (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kebun Huta Padang PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Kabupaten Asahan Sumatera Utara	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan, pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kebun Huta Padang PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kabupaten Asahan Sumatera Utara	Meneliti motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas dan Meneliti Karyawan di Kebun Huta Padang PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Kabupaten Asahan Sumatera Utara

3	Suryani,(2020)	Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Tuntex	Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di PT Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang	Meneliti motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas dan meneliti Karyawan Produksi di PT Tuntex
	Setiyanto dan Natalia (2017)	Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company	The result indicates that either physical or non-physical working environment have positively and significantly impact employees' productivity.	This study aims to determine the impact of working environment on employees productivity and This study took place in shipyard manufacturing company
	Mohammed (2019)	The effect of motivation on employee productivity (A case study private bank in Kurdistan regional government)	The results of the study led to the conclusion that the recognition and reward systems being utilized in the private banks in Kurdistan regional government were inadequate and thus they did not motivate the employees enough to improve their performance	This study was purposely conducted to analyze the outcome that motivation has on employees productivity and This study private bank in Kurdistan regional government

Sumber : Data Diolah, 2022

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan berdampak pada produktivitas kerja yang meningkat. Solihin, dkk (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu berbentuk fisik yang ada disekitar para pekerja dan mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Riset penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika lingkungan kerja fisik karyawan terpenuhi maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Adanya lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas maka hipotesis diajukan penulis adalah, sebagai berikut :

H1: Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp*

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dalam melakukan pekerjaan, karyawan akan lebih

memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga hasil pekerjaan yang ditargetkan perusahaan dapat tercapai. Guterres dan Supartha (2016) menyatakan bahwa Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Riset penelitian yang dilakukan oleh riset penelitian yang dilakukan Kurniawan (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, perusahaan harus dapat memberikan motivasi kerja yang sesuai harapan karyawan karena dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih maksimal. Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas maka hipotesis diajukan penulis adalah, sebagai berikut :

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp*

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Gozali (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Leuhery Dan Manuhutu (2018) menyatakan bahwa tempat dimana karyawan melakukan kegiatan pekerjaan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan.

Riset penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan riset penelitian yang dilakukan Ulum (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya lingkungan kerja fisik serta motivasi kerja yang mendukung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas maka hipotesis diajukan penulis adalah, sebagai berikut :

H3: Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp*