

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

Grand theory dalam penelitian ini adalah manajemen, middle theory yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) dan applied theory dalam penelitian ini adalah Variabel Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Produktivitas.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto dalam Irma & Yusuf (2020) lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekeliling pekerja yang mempengaruhi pekerja dalam mengerjakan tugas-tugas yang diemban seperti halnya suhu udara, kebersihan, keamanan, penerangan dan sebagainya. Sedangkan menurut Afandi dalam MRM bagja (2023) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugasnya seperti temperature, kelembaban, pentalasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (K. A. Putri et al., 2022).

Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala hal yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirina dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Nitisemito, 2002). Menurut pendapat lain, Syadam dalam Ahiruddin & Josiah, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana yang berada disekeliling para pekerja yang akan berpengaruh pada penyelesaian pekerjaan tersebut. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu baik fisik maupun non fisik yang berada disekitar pekerja yang berpengaruh pada penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja.

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis-jenis lingkungan kerja menurut Notoamodjo terbagi atas dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

2.1.2.1 Lingkungan Kerja Fisik

- a. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2.1.2.2 lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Notoatmodjo (1998) 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.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut

tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1996) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain adalah :

1. Pewarnaan

Pewarnaan yang baik pengaruhnya cukup besar terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan, untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga dapat menimbulkan perasaan menyenangkan.

2. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja selain dapat mempengaruhi kesehatan, juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

3. Penerangan

Penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja, apalagi ruangan tersebut dipenuhi karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan memberikan kesegaran bagi para karyawan.

5. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Yang dimaksud rasa aman ini pada umumnya adalah rasa aman menghadapi masa depan. Dengan

demikian, untuk menimbulkan rasa aman tersebut adanya jaminan masa depan.

6. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan banyak salah atau rusak dan akhirnya akan menimbulkan kerugian pada perusahaan.

Menurut Siagian (2001) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik adapun hal-hal yang perlu diperhatikan adalah :

- a. Bangunan tempat kerja.
- b. Ruang kerja yang lega.
- c. Ventilasi untuk pertukaran udara.
- d. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- e. Tersedianya tempat-tempat untuk melakukan ibadah keagamaan.
- f. Tersedianya tempat untuk melepas lelah.
- g. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan yang nyaman dan mudah diperoleh.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik di perusahaan maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula dimana ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan guna mencapai tingkat produktivitas perusahaan.

2.3 Fasilitas Kerja

2.3.1 Definisi Fasilitas Kerja

Menurut Moenir dalam Anandita et al. (2021) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang memiliki fungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga

sosial dalam rangka kepentingan bagi orang-orang yang sedang berhubungan dengan suatu organisasi kerja atau dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dimiliki oleh seseorang yang menggunakan hal tersebut.

Menurut Lupiando Nurpratama dan Yudianto (2022) dalam mendefinisikan bahwa fasilitas kerja adalah sarana yang memiliki fungsi untuk mempermudah dan melancarkan pelaksanaan fungsi serta fasilitas merupakan penampilan, kemampuan sarana prasarana dan kondisi lingkungan sekitar dalam menunjukkan eksistensinya kepada eksternal yang mencakup fasilitas fisik seperti gedung, perlengkapan dan peralatan. Sedangkan menurut Husnan dalam Asep (2019) mendefinisikan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya baik dalam bentuk sarana maupun prasarana.

Fasilitas kerja yang memadai pada akhirnya akan berdampak pada hasil kerja pegawainya. Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang mampu menunjang pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas oleh para pegawai.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Fasilitas kerja

Salah satu dari banyak elemen yang membantu usaha mencapai tujuannya adalah ruang kerja yang disediakan untuk karyawan. Hal ini memastikan bahwa tugas mereka diselesaikan secara efisien dan sesuai standar yang disyaratkan. Organisasi wajib menyediakan fasilitas kerja karena memahami betapa pentingnya fasilitas tersebut bagi karyawannya. Tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya organisasi, bentuk dan jenis fasilitas kerja berbeda-beda di setiap organisasi.

2.3.3 Indikator Fasilitas Kerja

Indikator-indikator terkait fasilitas kerja menurut Moenir dalam Alhayra et al., (2022) terdapat tiga macam indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Fasilitas Alat Kerja

Fasilitas ini mencakup segala jenis barang yang pemanfaatan fungsinya digunakan secara langsung oleh pegawai dalam memproduksi. Definisi ini mencakup segala macam alat kantor yang digunakan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Fasilitas perlengkapan kerja adalah semua benda atau barang yang digunakan secara tidak langsung oleh pegawai dalam memproduksi, melainkan benda atau barang yang memiliki fungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam suatu pekerjaan.

Jenis- jenis yang termasuk dalam fasilitas perlengkapan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Gedung dengan kelengkapan sarana yang diperlukan seperti jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor, dan halaman parkir.
 - b. Ruang kerja dan ruangan lainnya yang memadai dengan layout yang efisien.
 - c. Penerangan yang cukup.
 - d. Meubel seperti meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, meja serba guna dan lainnya.
 - e. Alat komunikasi seperti telepon.
 - f. Alat-alat yang berfungsi untuk memberikan kesegaran dalam ruangan seperti kipas angin, air conditioning, dan lain sebagainya.
 - g. Segala alat rumah tangga kantor.
- #### **3. Fasilitas Sosial**

Fasilitas sosial adalah benda atau barang yang memiliki fungsi sosial yang digunakan oleh pegawai. Dalam hal ini termasuk tersedianya

asrama untuk para pegawai, rumah jabatan, rumah dinas dan terkadang kendaraan bermotor atau kendaraan roda empat.

2.4 Produktivitas

2.4.1 Definisi Produktivitas

Secara teoritis definisi produktivitas telah dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Ravianto

Produktivitas adalah hal mencakup sikap mental yang memiliki pandangan bahwa kehidupan harus terus dalam proses memperbaiki setiap harinya. Hal ini akan menumbuhkan rasa tidak cepat puas sehingga seseorang akan terus berusaha untuk mengembangkan diri (Fajriansyah et al., 2022).

2. Sedarmayanti

Produktivitas diartikan sebagai suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator dari pada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam suatu organisasi (Sukardi, 2021).

3. Robbins dan Judge

Robbins dan Judge menyatakan bahwa *productivity is if an organization achieves its goals by transforming inputs into outputs at the lowest cost*. Produktivitas adalah suatu kondisi dimana perusahaan mampu mencapai tujuannya dengan mengubah input menjadi output dengan biaya terendah (Nasution et al., 2020).

Berdasarkan pengertian dari beberapa para ahli mengenai produktivitas diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dalam periode tertentu yang meliputi barang atau jasa dengan sumber daya yang dipakai (input) yang meliputi

tenaga kerja, bahan dan modal yang dicapai dari hasil kerja karyawan per satuan waktu.

2.4.2 Tujuan Produktivitas

Tujuan dari produktivitas adalah menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa sebanyak mungkin dengan memanfaatkan sumber daya dengan efisien. Selain itu tujuan dari pengukuran produktivitas adalah melakukan penilaian efisiensi konversi sumber dayanya, mengorganisasi tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan dan perencanaan target tingkat produktivitas di masa yang akan datang berdasarkan informasi dari tingkat produktivitas sekarang.

2.4.3 Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno hal yang dapat menjadi tolak ukur sebuah produktivitas diantaranya adalah sebagai berikut (Madjidu et al., 2022):

1. Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seorang karyawan sangat berkaitan pada keterampilan serta tanggung jawab karyawan dalam bekerja agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Jika usaha hasil yang dicapai dalam suatu pekerjaan meningkat, maka hal ini akan dirasakan bersama-sama dengan baik oleh yang melaksanakan pekerjaan tersebut maupun yang penikmat hasil dari pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Semangat kerja dapat dilihat dari etos kerja dan hasil pekerjaan yang telah dilakukan dalam satu hari yang dibandingkan dari hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Melakukan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi dalam bekerja. Pengembangan diri dapat dipelajari dengan melihat tantangan yang akan dihadapi dan harapan untuk menjadi yang lebih

baik lagi, hal ini akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan atau kompetensinya.

5. Mutu

Mutu adalah hasil dari pekerjaan yang dapat memperlihatkan kualitas kerja seorang karyawan dengan bertujuan untuk memperoleh hasil terbaik yang sangat bermanfaat bagi perusahaan dan si karyawan itu sendiri.

6. Efisiensi

Efisiensi merupakan hasil dari perbandingan yang dicapai dengan seluruh sumber daya yang digunakan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

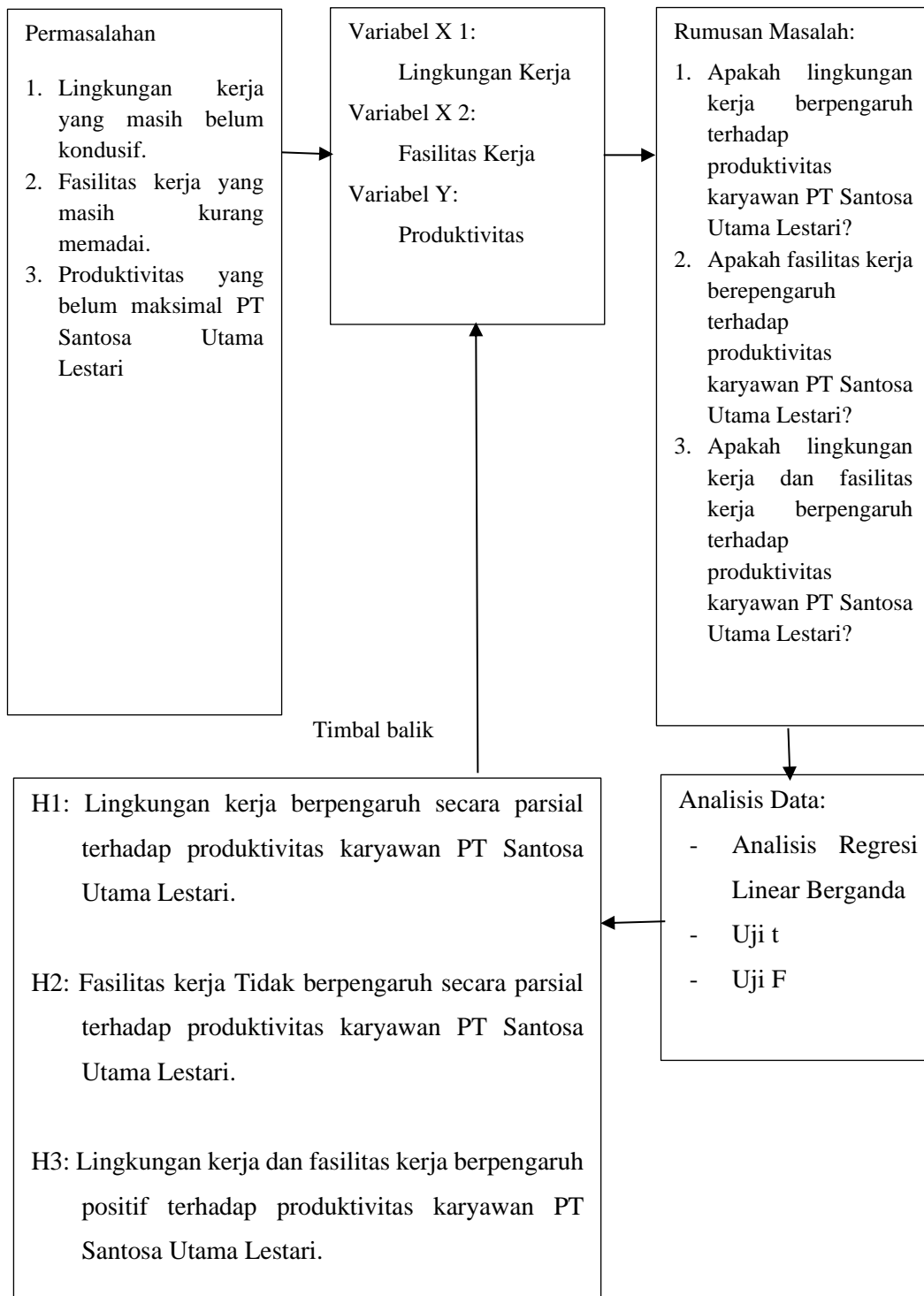
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Permana & Adhani, 2023)	The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline On Employee Work Productivity At The H Residence Apartment East Jakarta	<ol style="list-style-type: none"> 1. There is a partially significant influence of the work motivation variable on the productivity variable. 2. There is a partial influence of work environment variables on productivity variables. 3. There is a partial influence of the work discipline variable on the productivity variable.
2	(Trisnawaty & Parwoto, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, 2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

3	(Setiahadi et al., 2020)	Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara simultan menunjukkan Variabel Motivasi, Pengawasan, Budaya kerja dan fasilitas kerja berpengaruh variabel dependen. 2. Variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. 3. Variabel pengawasan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. 4. Variabel budaya kerja tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. 5. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan Variabel Fasilitas kerja berpengaruh terhadap variabel dependen
4	(Pajrin et al., 2022)	The Influence of the Wage System, Work Environment and Welfare Benefits on Employee Work Productivity of PT. Samawood Utama Work Industries Tanjung Morawa, Deli Serdang, North Sumatra	<ol style="list-style-type: none"> 1. There is a positive and significant influence of work environment variables on employee work productivity variables. 2. There is a positive and significant influence of work environment variables on employee work productivity variables. 3. There is a positive and significant influence of the welfare benefits variable on employee work productivity variables.
5	(Suprihartiningsih & Komala, 2022)	Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Tri Agung Nusantara Management Jakarta Selatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial 2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial 3. Secara simultan/ bersama-sama menunjukkan terdapat pengaruh Fasilitas

			Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan
--	--	--	--

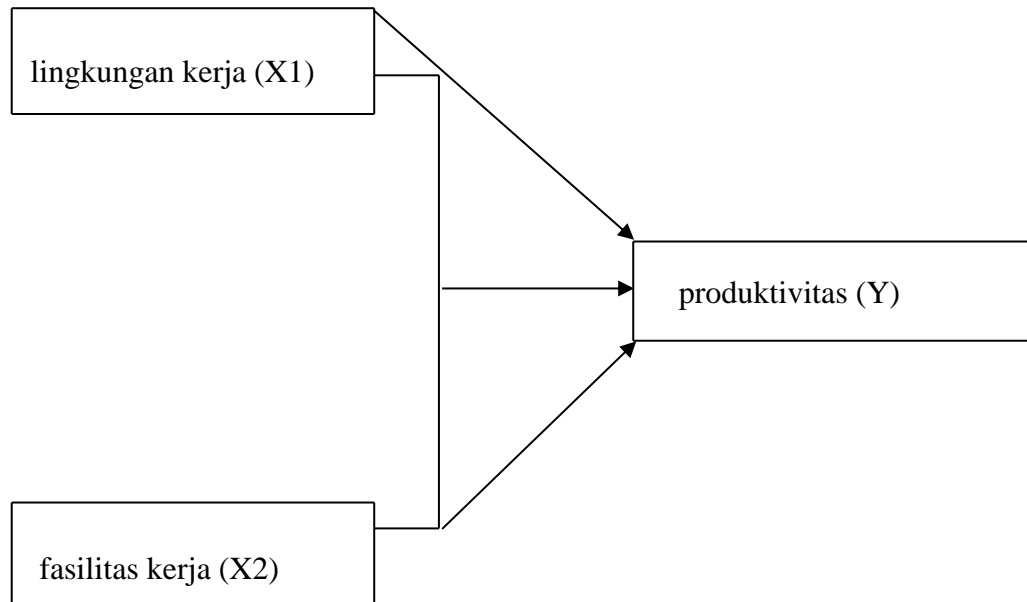
2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti (Sugiyono 2015).



Gambar 2.1 struktur kerangka pemikiran

2.7 paradigma penelitian



Gambar 2.2 paradigma penelitian

2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2015). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi, hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

a. Hubungan lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Trisnawaty & Parwoto, 2021) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Santosa Utama Lestari Kabupaten Lampung Selatan

b. Hubungan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Permana & Adhani, 2023) Secara simultan menunjukkan Variabel Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh variabel dependen. Variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Variabel pengawasan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Variabel budaya kerja tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujian secara Parsial menunjukkan Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dinyatakan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2: Fasilitas kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT Santosa Utama Lestari Kabupaten Lampung Selatan

c. Hubungan Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suprihartiningsih & Komala, 2022) menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial Secara simultan/ bersama-sama menunjukkan terdapat pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: Lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT Santosa Utama Lestari Kabupaten Lampung Selatan