

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Lingkungan Kerja Fisik**

##### **2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Menurut Enny (2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja / karyawan yang meliputi lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal. Rahmawati et al., (2021) lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan tempat bekerja ialah aspek penting bagi karyawan dalam kehidupan kerja, karena sebagian besar waktu karyawan diselesaikan di tempat kerja dan hal tersebut memengaruhi karyawan Agustini (2019).

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa aman dan mendorong karyawan bekerja dengan optimal Kristanti (2019). Mukson (2020) memaparkan definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang digunakan, lingkungan tempat bekerja, cara kerjanya dan aturan dalam bekerja baik sebagai seseorang atau kelompok. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi (Nurjaya, 2021).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan sehari-hari.

### **2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Robbins (2017) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Suhu Suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.
2. Kebisingan Bukti tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan dapat diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan gangguan konsentrasi pegawai.
3. Penerangan Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.
4. Mutu udara Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada Kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.

### 2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Pencahayaan faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

2. Sirkulasi ruang kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme. Udara dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3. Tata letak ruang

Penataan letak ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja

4. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja.

5. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat

6. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

## **2.2 Job Insecurity**

### **2.2.1 Pengertian Job Insecurity**

*Job Insecurity* (ketidakamanan kerja) merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang. Menurut Wardani (2021) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan pemahaman individual pekerja sebagai tahap pertama dalam proses kehilangan pekerjaan.

*Job Insecurity* dapat dilihat sebagai kesenjangan antara tingkat *security* yang dialami seseorang dengan tingkat *security* yang ingin diperolehnya. Suciati (2014) menyatakan bahwa *Job Insecurity* sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan.

Karyawan yang mengalami *Job Insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efesiensi dalam melaksanakan tugas dan mengakibatkan turunnya kepuasan kerja. Menurut Audina (2018) *Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan.

*Job Insecurity* merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja. Menurut Saputra (2017) *Job Insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah.

Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job Insecurity*. Menurut Ayu (2019) *Job Insecurity* sebagai suatu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan. Salah satu akibat dari stress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis seperti tidak bisa tidur dan kehilangan nafsu atau selera makan. Stress sendiri mempunyai definisi suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Insecurity***

Menurut Wardani (2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity* adalah :

#### **1. Usia**

Berusia lanjut memiliki level *job insecurity* yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan pada Karyawan yang berusia lanjut akan kesulitan mendapatkan pekerjaan baru sehingga tingkat kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan menjadi tinggi.

#### **2. Gender**

Karyawan pria cenderung menjadi lebih khawatir kehilangan pekerjaan dibandingkan dengan Karyawan Wanita. Hal tersebut dikarenakan terdapat anggapan bahwa peran seorang pria adalah pemberi nafkah bagi keluarga. Namun peran gender sebagai faktor *job insecurity* agak diragukan karena pada percobaan terhadap wanita yang memiliki peran sebagai pemberi nafkah keluarga jumlah memiliki level *job insecurity* yang tinggi.

#### **3. Lama Kerja**

Individu dengan *external locus of control* memiliki kecenderungan lebih untuk khawatir akan kehilangan pekerjaan. Selain itu, pada

individu yang memiliki *self esteem* tinggi cenderung memiliki level *job insecurity* yang rendah.

#### 4. Sosial Ekonomi

Karyawan yang memiliki status rendah kemungkinan juga memiliki gaji yang rendah. Status yang rendah memiliki korelasi dengan rendahnya tingkat pendidikan, tidak banyak skill dan pengetahuan didapat sehingga alternatif pekerjaan menjadi semakin sedikit. Hal tersebut juga mengakibatkan tingginya kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan pada Karyawan yang memiliki status rendah dengan gaji yang rendah.

#### 5. Tipe Kontrak

Karyawan dengan kontrak permanen atau tetap serta *full time* memiliki level *job insecurity* yang lebih rendah dibandingkan dengan Karyawan kontrak. Hal ini dikarenakan Karyawan kontrak dengan permanen memiliki kesepakatan hukum yang apabila dilanggar oleh perusahaan akan merugikan perusahaan itu sendiri. Karyawan tetap juga akan merasa menjadi bagian penting dalam perusahaan dibandingkan dengan Karyawan kontrak.

### 2.2.4 Indikator *Job Insecurity*

Menurut Wardani (2021:30) Dimensi atau Indikator yang dapat mengukur *Job Insecurity* adalah :

#### 1. Aspek Arti Pekerjaan Itu bagi Individu.

Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi karyawan.

## 2. Aspek Kehilangan Pekerjaan

Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek) pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian (aspek) kerja.

## 3. Ketidakberdayaan (*Powerlessness*)

ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen sebelumnya.

## 2.3 Produktivitas Kerja

### 2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan semakin meningkat. Produktivitas pada hakikatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang didapat hari esok harus lebih meningkat dari hari ini.

Edy Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Menurut Kasmir (2016) Produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

Menurut Affandi (2018) produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017) merupakan Produktivitas kerja (karyawan): perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta karyawan per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/karyawan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2016) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Busro (2018) berpendapat bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Agustini (2019) produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas kerja menurut Suwandi (2022) merupakan Produktivitas kerja (karyawan): perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta karyawan per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/karyawan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Marto Silalahi (2021) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan).

Berdasarkan definisi-definisi para ahli mengenai produktivitas kerja di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang tenaga kerja dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang tepat.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Adapun faktor-faktor menurut Edy Sutrisno (2016) adalah :

#### **1. Perbaikan terus menerus**

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir.

#### **2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan**

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.

#### **3. Pemberdayaan SDM**

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh manajemen dalam hierarki organisasi.

#### **4. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja) karyawan, efisiensi, motivasi dan prestasi.

### 5. *Job Insecurity*

*Job Insecurity* sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari ketidakpastian pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan. Karyawan yang mengalami *job insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja. Akibat turunnya produktivitas kerja dapat mempengaruhi keberlangsungan Perusahaan.

#### **2.3.3 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Edy Sutrisno (2016) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu:

##### 1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

##### 2. Meningkatkan hasil kerja yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

##### 3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

#### 4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

#### 5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang Karyawan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

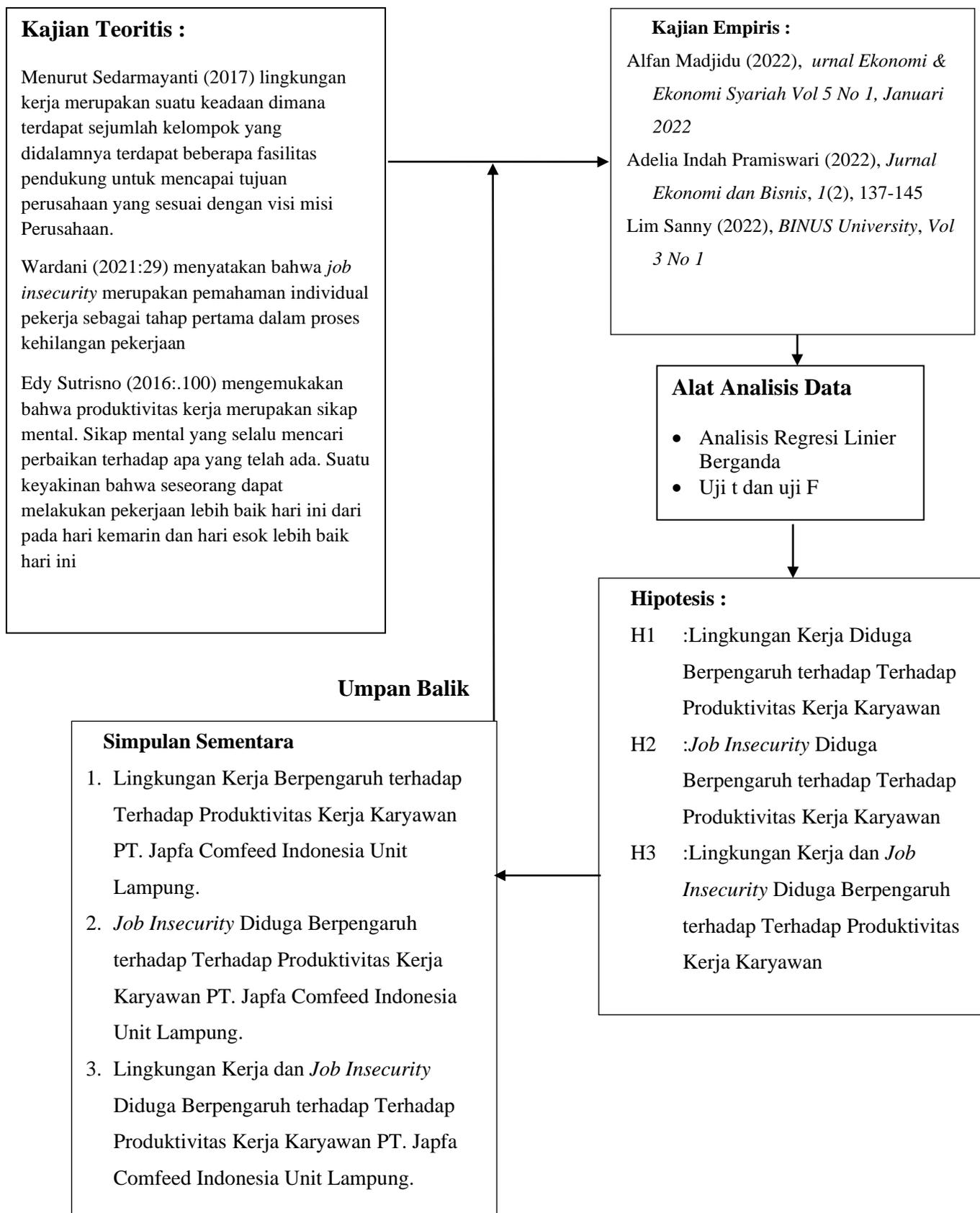
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Perbedaan Penelitian</b>	<b>Kontribusi</b>
1	Alfan Madjidu (2022)	Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kuatnya Pengaruh variable Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	1. Perbedaan Pada Variabel X2 dan X3 yaitu Budaya Organisasi dan Semangat Kerja 2. Populasi dan Sampel 3. Teknik Pengambilan Sampel	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode Kuantitatif
2	Adelia Indah Pramiswari (2022)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Gula Glenmore Banyuwangi	Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi, motivasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan Terhadap produktivitas Kerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi	1. Objek penelitian dilakukan PT. Industri Gula Glenmore Banyuwangi 2. Populasi dan Sampel 3. Teknik Pengambilan Sampel	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode Kuantitatif

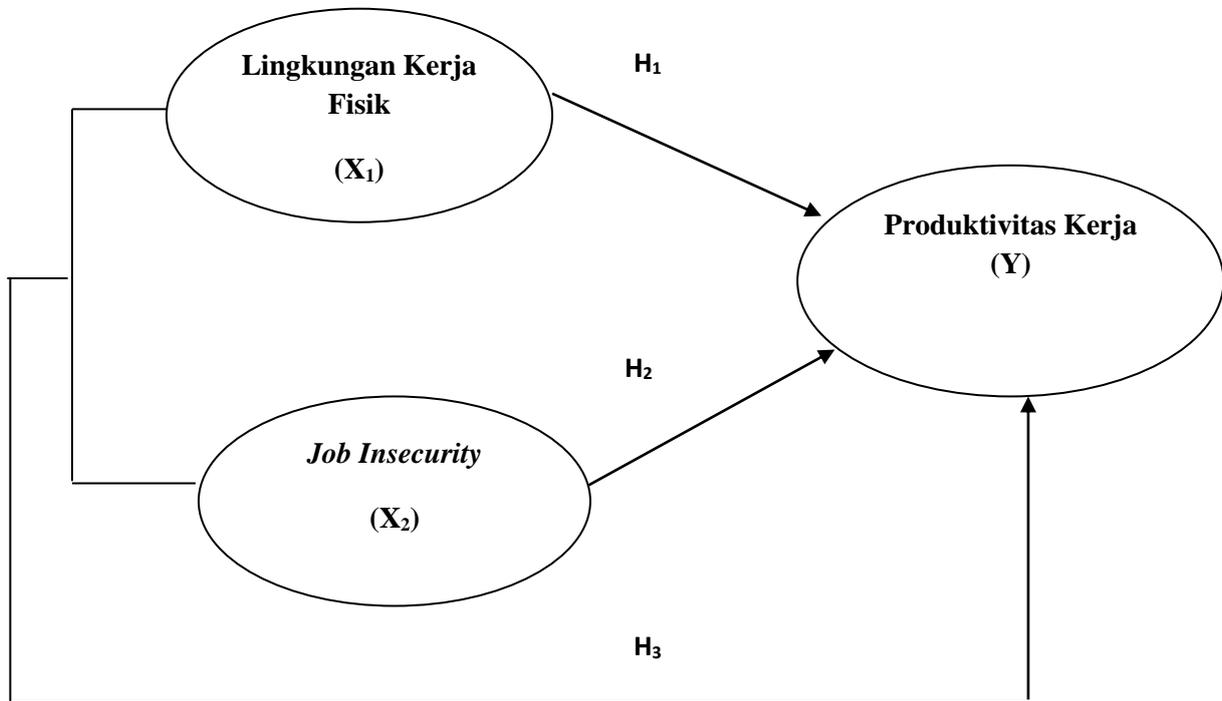
3	Muhammad Assiddiq (2020)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar	Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar. Dimana analisis uji f menunjukkan jika nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang merupakan batas kritis atau probabilitas. Sedangkan uji T, variabel (X1) dan variabel (X2) menunjukkan angka 2,073 dan 3,718. Dilihat dari hasil pengolahan thitung lebih besar dari ttabel 2,009. Dari hasil koefisien regresi menunjukkan nilai (X1) sebesar 0,387 sedangkan koefisien regresi (X2) sebesar 0,456.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perbedaan Pada Variabel X1 yaitu Motivasi</li> <li>2. Tahun Penelitian yaitu pada tahun 2020</li> <li>3. Teknik pengambilan Sampel</li> </ol>	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode Kuantitatif
4	I Wayan Wahyu Wiadnyan (2019)	<i>The Effect Of Compensation, Motivation, Work Discipline And Work Environment On Housekeeping Staff Performance At Lv 8 Resort Hotel</i>	<i>The research results show that compensation, motivation, work discipline, work environment have a partial positive and significant effect on employee performance. Furthermore,</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. The differences in this research are Compensation, Motivation and Work Discipline.</li> <li>2. The object of research is Housekeeping Staff Performance At</li> </ol>	The contribution of this research for the author is as a reference for how to analyze because it has similarities regarding the method used, namely using the Quantitative method.

			<i>compensation, motivation, work discipline and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.</i>	Lv 8 Resort Hotel	
5	Nurlaila, (2020)	<i>Work Discipline and Financial Compensation Effect on Employees' Performance in Library and Regional Archives of Ternate City</i>	<i>Work Dicipline And Financial Compensation Effect on Employees Performance So the ANOVA test or F test results are 10.445 greater than F table 3.23 with a significance value of 0 .. 000 .. Because the significant level is smaller than 0.05, work discipline and financial compensation simultaneously affect employee performance. Thus, the model can be used to predict employee performance.</i>	1.The nation of the research is carried out Ternate City 2.Differences in the independent Variables X1 work dicipline, X2 Financial Compesation	The contribution of this research for the author is as a reference for how to analyze because it has similarities regarding the method used, namely using the Quantitative method.

## 2.5 Kerangka Pikir



## 2.6 Kerangka Penelitian



**Gambar 2.2**

### **Kerangka Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan *Job Insecurity* (X<sub>2</sub>) sebagai variabel bebas dan Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini dibantu oleh aplikasi program *Stasticil Program For Special Science* (SPSS).

## 2.7 Hipotesis

Hipotesis Syafrida (2022) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana perumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori, maka penulisan merupakan hipotesis sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Lingkungan Kerja disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera. Akan tetapi, Lingkungan Kerja ini dapat dirasakan oleh karyawan melalui hubungan-hubungan sesama rekan kerja, hubungan antar karyawan dengan atasan, ataupun hubungan atasan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Lingkungan kerja yang dimaksudkan adalah lingkungan dimana Karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Jika karyawan menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah berada dalam tempat kerjanya dalam waktu yang cukup panjang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hasil temuan ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Irmawati (2023) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Madjidu (2022) mengatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Lingkungan kerja mencerminkan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja yang harus diketahui dan diperhatikan yang berpengaruh besar terhadap semangat kegairahan kerja antara lain pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan.

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, nyaman, dan nyaman. lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Penelitian Yohanson, A. K. (2021) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja yang baik dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

### **H1 : Lingkungan Kerja Diduga Berpengaruh terhadap Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Lampung.**

#### **2. Pengaruh *Job Insecurity* (X<sub>2</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Kenyamanan dan keamanan kerja tentunya merupakan hal yang sangat diinginkan oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Ketidakamanan kerja *Job Insecurity* bisa dihindari dengan pemberian kompensasi. Didalam suatu perusahaan pemberian kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat karena dengan hal itu seorang karyawan akan merasa aman dan nyaman atas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga rasa tidak aman dalam bekerja bisa dihindarkan. *Job Insecurity* yang juga melibatkan resiko kehilangan pekerjaan atau kehilangan komponen-komponen pekerjaan yang bernilai.

Ketidakamanan kerja juga diartikan sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak.

Menurut Iskandar & Yuhansyah (2018) *Job Insecurity* atau Ketidakamanan Kerja adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan. Menurut Audina (2018) *Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job Insecurity* merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurwidiawati, S., & Rahayu, M. (2024) Pengujian secara simultan bahwa *Job Insecurity*, dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderasi pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

**H<sub>2</sub> : *Job Insecurity* (X<sub>2</sub>) Diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Lampung.**

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan *Job Insecurity* (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Lingkungan Kerja disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera.

Akan tetapi, Lingkungan Kerja ini dapat dirasakan oleh karyawan melalui hubungan- hubungan sesama rekan kerja, hubungan antar karyawan dengan atasan, ataupun hubungan atasan dengan bawahan. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi Perusahaan.

Penelitian Nabella (2021) mengatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kerja yang efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh Audina (2018) *Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job Insecurity* merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja. Widia, A., Magdalena, B., & Rahayu, S. (2023) menyatakan bahwa hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas, Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job Insecurity*. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

**H3 : Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan *Job Insecurity* ( $X_2$ ) Diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Lampung.**