

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja Fisik

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Handayani (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti suara bising dari mesin produksi, penerangan dan lain sebagainya.

Ultia (2018) dalam penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Panjaitan (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Wahyuningsih (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja.

Berdasarkan penjelasan lingkungan kerja fisik menurut para ahli maka lingkungan kerja fisik dapat diartikan sebagai segala keadaan yang berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja lingkungan kerja fisik juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti Dalam Manik (2018) menyatakan bahwa yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah

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 frekwensinya.

7. Bau tidak sedap ditempat 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 sebaikbaiknya. 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.

2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Ultia (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja fisik adalah :

1. Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan

meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, 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.

2.2 Kompensasi Finansial

2.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Natsir (2019) dalam penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Yuliannisa (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Fitriani (2018) Kompensasi finansial Merupakan sebuah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Karyawan berhak mendapatkan imbalan yang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan perusahaan memiliki kebijakan masing-masing dalam pemberian kompensasinya

Lite (2017) kompensasi finansial merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Natsir (2019) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial yaitu :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung menurun.
2. Kemampuan Untuk Membayar, meskipun mungkin serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung juga ada tidaknya kemampuan membayar dari perusahaan. Tingginya kompensasi akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.
3. Organisasi Buruh, ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi bargaining karyawan juga kuat, sehingga menaikkan tingkat kompensasi, demikian pula sebaliknya.

2.2.3 Indikator Kompensasi Finansial

Pratama (2019) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kompensasi finansial adalah :

1. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dalam artian gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
2. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati.
3. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar, hal ini merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
4. Bonus adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Wahyuningsih (2018) menyatakan bahwa Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa,

Panajitan (2018) menyatakan bahwa produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. Produktivitas merupakan rasio antara

masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu.

Yuliannisa (2018) menyatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran organisasi atau lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Natsir (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Natsir (2019) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas yaitu :

1. Faktor Internal (Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional; Struktur dan desain pekerjaan; motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung tercapaian target, dukungan sumber daya untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi, perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan/rekan, praktik manajemen yang diterapkan oleh

pimpinan; Lingkungan kerja yang ergonomis, kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian dan keterampilan; dan Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama).

2. Faktor Eksternal (Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah dan situasi politis, Kemitraan (networking) yang dikembangkan, Kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi, dukungan masyarakat dan stakeholders secara keseluruhan, tingkat persaingan dan dampak globalisasi).

2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Handayani (2018) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur produktivitas kerja yaitu :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut.
3. Semangat kerja merupakan usaha untuk menjadi baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerjakaan dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

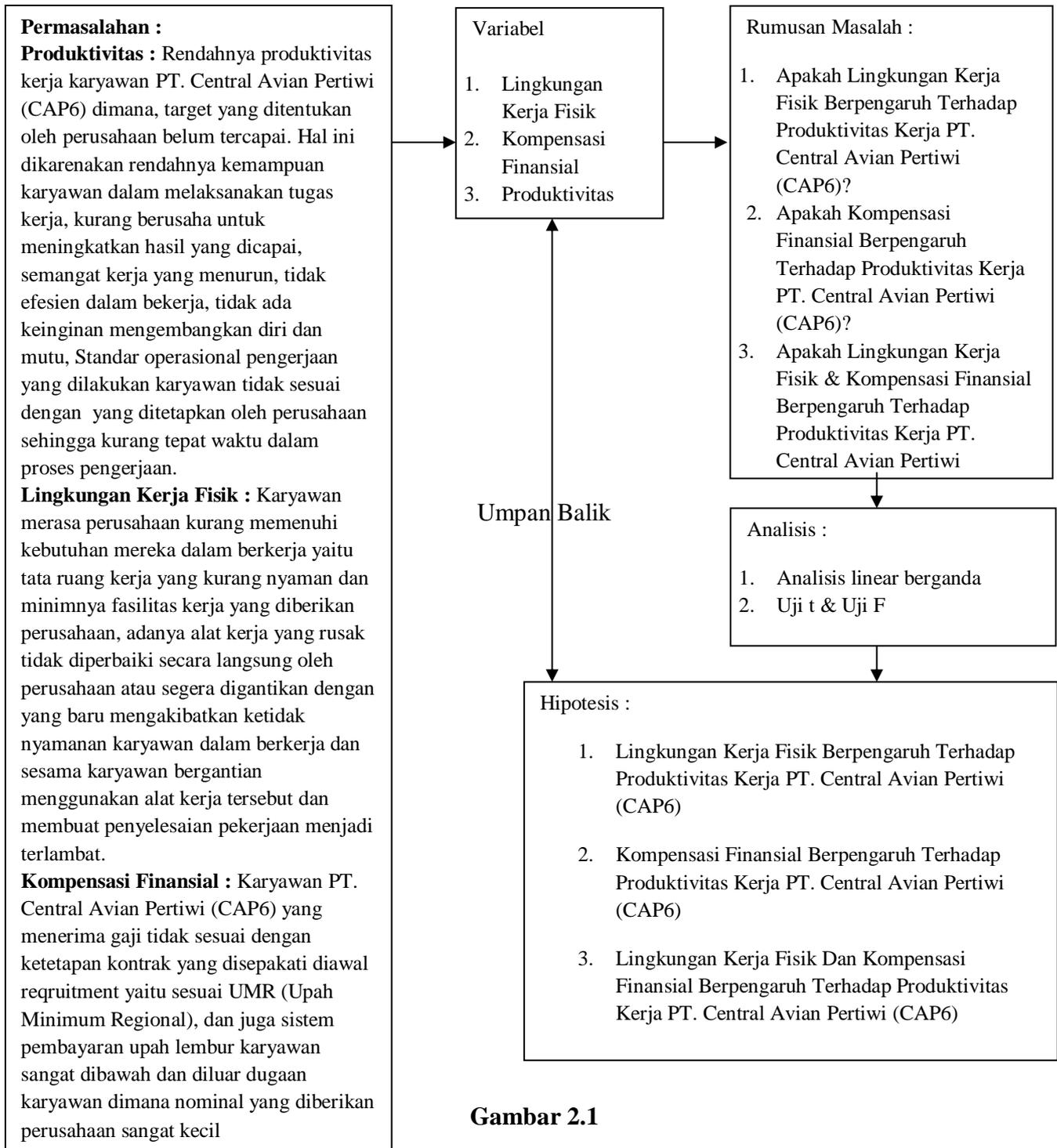
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Kesimpulan
1	Septeria Noor Yuliannisa, Gerilyansyah Basrindu & Anhar Yani (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin	Kesimpulan penelitian Variabel Kompensasi Dan Motivasi dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin
2	Dhea Nur Fitrianti & Arif Partono Prasetio (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung	Kesimpulan penelitian Variabel Kompensasi dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung
3	Sunarsi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan	Kesimpulan penelitian Variabel Lingkungan Kerja Fisik dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan
4.	<i>Nyawa Michael Mangale (2017)</i>	<i>The Effects Of Compensation On Employee Productivity A Case Study Of Kenya Literature Bureau, South C Nairobi</i>	<i>Was A Significant Positive Effect From The Compensation Variable To The Productivity</i>
5.	<i>Yamoah (2016)</i>	<i>Relationship between Compensation and Employee Productivity</i>	<i>Compensation Affects from Productivity.</i>

Sumber : Data diolah, 2021

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

2.6.1 Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Handayani (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti suara bising dari mesin produksi, penerangan dan lain sebagainya.

Adanya hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja Fisik dan Produktivitas Kerja, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2019) menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Semakin nyaman komunikasi dan sikap toleransi dalam hal ini Lingkungan Kerja Non Fisik yang diterapkan perusahaan sudah berjalan dengan baik, maka akan meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut. Uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

2.6.2 Pengaruh Antara Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja

Kompensasi yang diberikan perusahaan berdasarkan jasa-jasa yang telah karyawan berikan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dari

perusahaan, dengan kata lain guna untuk membayar waktu yang telah dihabiskan karyawan untuk bekerja dalam organisasi atau perusahaan. Natsir (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan

Penelitian yang dilakukan oleh Uhud Darmawan Natsir (2018) menyatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan artinya jika kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2 : Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

2.6.3 Pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik & Kompensasi finansial terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja yang memiliki suasana yang nyaman dan ketersediaan fasilitas dalam mendukung proses pekerjaan dapat mendukung produktivitas kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan berdasarkan jasa-jasa yang telah karyawan berikan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dari perusahaan, dengan kata lain guna untuk membayar waktu yang telah dihabiskan karyawan untuk bekerja.

Sunarsi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara

gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Natsir (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan

Penelitian yang dilakukan oleh Maludin Panjaitan (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan Penelitian yang dilakukan oleh Uhd Darmawan Natsir (2018) menyatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan artinya jika lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H3 : Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan