

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang harus di perhatikan oleh Perusahaan karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja karyawan, jika lingkungan kerjanya suatu Perusahaan baik maka timbulnya rasa semangat kinerja karyawan yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas pada karyawan.

Menurut Schultz (2017) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan bekerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Leblebici dalam Aspiyah (2016) mengatakan bahwa mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, suatu organisasi harus memastikan bahwa lingkungan fisik akan menghasilkan kebebasan dan interaksi yang memfasilitasi kebutuhan organisasional, formalitas dan informalitas, kemampuan dan kedisiplinan.

Menurut Sedamayanti dalam Panjaitan (2017) menyatakan lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu kondisi berbentuk dimana terdapat pada tempat kerja yang dapat mempengaruhi kerja karyawan maupun secara langsung atau tidak langsung.

Lingkungan non fisik ialah dimana keadaan terjadi berkaitan dengan hubungan kerja dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan.

2.1.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang di peroleh kaena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan yang diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang di tentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banayak pengawasan serta semangat juangnya tinggi.

Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan karyawan Ketika bekerja, karena produktivitas yang meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan produksi dan usaha bisnis.

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja dapat beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian sebagai berikut :

1. Pelayanan kerja merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja. Mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaanya, serta terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pegawai melipui bebrapa hal yakni : pelayanan makanan dan minuman, pelayanan Kesehatan, pelayanan kecil/kamar mandi di tempat kerja.
2. Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat
3. Hubungan pegawai, hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusi antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan

antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Faktor-Faktor lingkungan kerja yang di uraikan Serdamayanti (2014) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya :

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus di pertimbangkan.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi Gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya Gedung mempunyai plafon tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada Gedung yang mempunyai plafon rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan

keselamatan diri sendiri sering di tafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari pada itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi Gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

Menurut Sutrisno (2014) mengemukakan bahwa untuk mengukur sejauh mana individu berperilaku sesuai apa yang di harapkan oleh sesuatu organisasi atau Perusahaan itu prestasi kerja pada umumnya di kaitkan dengan pencapaian hasil kerja dari standar kerja yang telah di tetapkan, pengukuran prestasi atau kinerja di arahkan pada lima aspek merupakan bidang prestasi kunci bagi Perusahaan yaitu :

Hasil kerja, merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas kerja yang telah di hasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

1. Pengetahuan merupakan tingkat pengetahuan dan penguasaan terkait dengan tugas pekerjaan.
2. Inisiatif merupakan tingkat kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.
3. Kecekatan mental merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan mereka menerima instruksi kerja dan menyesuaikan metode kerja.
4. Sikap meliputi tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melakukan tugas pekerjaan
5. Disiplin waktu untuk absensi kinerja seorang karyawan dapat di pengaruhi dari berbagai faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu Siagian (2015).

1. Bangunan tempat kerja.
2. Ruang kerja yang lega.
3. Ventilasi pertukaran udara.

4. Tersedianya tempat ibadah keagamaan.

Menurut Sedarmayanti dalam Wulan (2015) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor non fisik.

1. Faktor lingkungan kerja fisik

1. Pewarnaan
2. Penerangan
3. Udara
4. Suara bising
5. Ruang gerak
6. Keamanan
7. Kebersihan

2. Faktor kerja non fisik

1. Struktur kerja
2. Tanggung jawab
3. Perhatian lingkungan kerja pemimpin
4. Kerja sama antar kelompok
5. Kelancaran komunikasi

Menurut Suwanto dan Priansa, (2014) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor lingkungan fisik

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

a. Rencana ruang kerja

Meliputi prosedur dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur dan 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 seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privacy bagi karyawannya. Yang dimaksud privacy disini adalah sebagai “keleluasaan 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 berhubungan sosial dan keorganisasian. Kepuasan psikis mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal. Sistem pengawasan yang buruk. Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien yang dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

b. 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.

c. Perubahan perubahan dalam segala bentuk

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

Perusahaan.

d. Perselisihan antar pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama.

2.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas. hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman pada karyawan. Dengan rasa nyaman dan senang akan mempengaruhi karyawan akan lebih giat, tekun dan bersemangat dalam bekerja begitu juga sebaliknya bila keadaan lingkungan kerja buruk maka mengakibatkan menurunnya Produktivitas karyawan. Dengan demikian pimpinan diharapkan selalu mengupayakan sarana prasaran pada instansi agar lebih memadai sehingga karyawan akan merasa nyaman Ketika bekerja, selain pimpinan di harapkan selalu menciptakan hubungan yang harmonis kepada karyawan agar karyawan merasa di perlakukan adil dalam lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja sangat menentukan produktivitas karyawan karena pada dasarnya karyawan itu bukan mesin, yang tanpa hati, semakin tinggi kualitas seseorang semakin tinggi harapannya tentang kondisi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang dimaksud disini adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, seperti perilaku yang di terima manajemen dan lingkungan kerja dan tempat kerja itu sendiri antara lain tercipta keakraban kerja antar karyawan, rekan kerja yang mendukung keberhasilan kerja karyawan, kondisi ruang kerja nyaman serta sarana dan prasarana kerja yang mendukung pekerjaan. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Newstro dalam Putri (2017) faktor-faktor nyata yang dapat mempengaruhi perilaku para pekerja ialah kondisi fisik, dimana yang di dalamnya adalah tingkat pencahayaan, kebisingan, suhu udara, getaran - getaran,

pencemaran yang diakibatkan oleh berbagai bahan-bahan kimia dan keanekaan zat di tempat kerja serta faktor keindahan yang meliputi musik, warna dan aroma ruangan, yang menyenangkan.

2.1.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut para Afandi (2018) sebagai berikut :

1. Pencahayaan

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

2. Warna

Merupakan salah satu faktor yang 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 keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja linnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.6 Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas ialah faktor penting bagi Perusahaan dalam mencapai tujuan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu meningkat signifikan dari waktu ke waktu, maka Perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang di tetapkan. Pada masa sekarang Perusahaan selalu meningkatkan kualitas karyawannya dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga mampu bertahan dari persaingan antar Perusahaan yang semakin ketat. Produktivitas kerja karyawan

dapat dipengaruhi oleh banyak beberapa faktor, sebagainya contohnya yaitu mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, Pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan lingkungan kerja karyawan.

Menurut Schermerharn dalam Busro (2018) mengatakan produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya manusia.

Menurut Bukit. (2017) berpendapat produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus di penuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan.

Menurut Hasibuan dalam busro (2018) produktivitas kerja adalah perbandingan antara outpun (hasil) dengan input (masukan) jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu -bahan-tenaga) dan sistem kerja, Teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Dahlan (2014) produktivitas merupakan hasil membandingkan peran serta tenaga kerja per satuan waktu yang dicapai. Produktivitas tenaga kerja adalah suatu konsep dimana terjadi adanya keterkaitan antara seorang sumber tenaga kerja dengan hasil satuan waktu, menunjukkan produk yang di butuhkan produk yang di butuhkan lebih tinggi melalui standard yang telah di tetapkan.

Menurut handoko dalam 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 di ukur dengan masukan yang di gunakan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sinungan dalam busro (2018) mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah di tentukan atau sesuai dengan rencana.

Berdasarkan pengertian para ahli, dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dan memperoleh hasil berdasarkan sumber daya

yang di gunakan.

2.1.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori berpendapat mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berikut kutipan dari para ahli mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Menurut Anoraga dalam Busro (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan Kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang di gunakan
11. Faktor-faktor yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

2.1.8 Indikator Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan bagian terpenting dalam menentukan keberhasilan Perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan penilaian yang signifikan dengan berbagai macam metode penilaiannya, yaitu dapat dilihat dari mencapai target dan tujuan perusahaan. produktivitas kerja karyawan merupakan keluaran (output) yang

dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas jumlah barang atau jasa, berdasarkan waktu standar yang ditetapkan oleh Perusahaan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa macam faktor, contohnya motivasi kerja karyawan, disiplin kerja karyawan, mental dan kemampuan fisik karyawan. menurut Edi Sutrisno (2017) indikator produktivitas antara lain :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang di capai

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

3. Semangat kerja

Upaya lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini sesuai dengan etos kerja dan hasil yang di capai dalam satu hari kemudian di bandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan terjadi.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang bergilirannya akan sangat berguna bagi Perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang di capai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

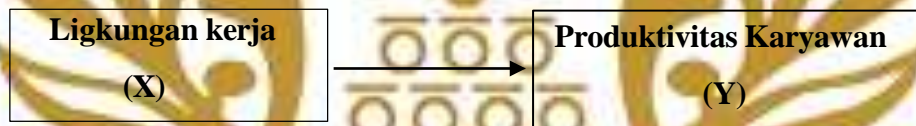
2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Variabel dan Pengukuran	Analisis Data	Hasil Penelitian
Sumajow, Teway dan Lumintang (2018)	Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada dinas Pendidikan daerah provinsi Sulawesi utara	Karakteristik pekerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja	Linear berganda	Nilai koefisien determinasi sebesar 0,849, dengan ini nilai determinasi yang cukup kuat
Kartina	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Makmur Jaya Abadi Kota Bima	Hasil motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Regresi linear berganda	Nilai determinasi yang sangat Kuat sebesar 0,845

Sunarsi (2018)	Variabel Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap produktivitas kerja terhadap karyawan PT Nadi Suwarna Bumi	Secara signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan PT Nadi Suwarna Bumi	Regresi linear berganda	Nilai determinasi yang sangat kuat sebesar 0,996
-------------------	---	---	----------------------------	--

Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Ho : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Miyanna Hotel

Ha : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Miyanna Hotel.