

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERFIKIR

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu dan seni bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga Kerja) yang dimiliki oleh individu serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan dan karyawan.

MSDM merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai untuk mencapai tujuan. Menurut **Sedarmayanti (2018:3)** MSDM adalah **“proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.”**

Bagi perusahaan, manajemen sumber daya manusia menyangkut keseluruhan urusan manusia dalam perusahaan untuk ikut berperan aktif dalam pencapaian dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berhubungan dengan implementasi fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengoorganisasian, pengarahan hingga pengawasan guna tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional, fungsi manajerial MSDM terdiri dari mengatur,

perencanaan, pengorganisasian, memimpin serta mengendalikan manusia merupakan asset penting bagi perusahaan. Sedangkan fungsi operasional meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Menurut **Sedarmayanti (2018:6)** empat fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. **Perencanaan**
Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.
2. **Pengorganisasian**
Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksakannya. Organisasi adalah mencapai tujuan. SDM membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian, dan faktor fisik.
3. **Penggerakkan**
Apabila perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi penggerakkan penting karena sebagai langkah awal untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif, dan efisien.
4. **Pengawasan**
Fungsi pengawasan adalah untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan koreksi/penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

Adapun fungsi operasional MSDM, sebagai berikut:

1. **Pengadaan**
Pengadaan SDM kegiatan memperoleh sumber daya manusia tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan SDM menjadi lingkup pekerjaan atau tanggung jawab divisi SDM mulai dari perencanaan SDM, penarikan SDM, mengadakan seleksi, penempatan, dan orientasi.
2. **Pengembangan SDM**
Setelah pegawai diperoleh, mereka harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui pelatihan agar dapat mengerjakan tugas dengan baik.
3. **Pemberian kompensasi**
Pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung dalam bentuk material atau non material yang adil dan layak pada karyawan.
4. **Pengintegrasian pegawai**
Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat.
5. **Pemeliharaan pegawai**
Fungsi pemeliharaan pegawai berkaitan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya.
6. **Pemutusan hubungan kerja**
Untuk mengembalikan pegawai ke masyarakat asalnya, fungsi pemutusan hubungan kerja, akan kompleks dan penuh tantangan karena pegawai akan meninggalkan perusahaan walaupun belum habis masa kerjanya.

2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia bervariasi antara satu organisasi perusahaan dan organisasi perusahaan lain tergantung tingkat perkembangan organisasi. Menurut **Sedarmayanti (2018:9)** tujuan MSDM antara lain:

1. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Dapat dilihat dari fungsi-fungsi manajemen yang telah diuraikan di atas, bahwa fungsi manajemen itu sangat penting bagi karyawan. Apabila fungsi manajemen tersebut dijalankan dengan baik, maka tujuan karyawan maupun perusahaan akan tercapai dengan baik pula dan kinerja karyawan pun akan meningkat.

2.1.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Akhir-akhir ini Manajemen Sumber Daya Manusia semakin menjadi sorotan yang serius dari berbagai pihak, baik sektor publik maupun swasta. Semua pihak hendaknya menyadari seberapa pentingnya peranan MSDM dalam perusahaan, dan tampaknya telah menjadi kebutuhan pokok bagi setiap perusahaan. Berbagai penyelenggaraan seminar, pelatihan, kursus, lokakarya, semuanya membutuhkan manajemen sumber daya manusia.

Aspek penting lain dari manajemen sumber daya manusia adalah peranannya dalam mencapai tujuan perusahaan secara terpadu dalam kepentingan

individu karyawan, kepentingan perusahaan, dan kepentingan masyarakat luas menuju tercapainya efektifitas dan efisiensi perusahaan. Perusahaan berkepentingan memperoleh SDM terampil sehingga manajer SDM perlu menyediakan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk mencapai tujuan. Maka peran manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting untuk mengatur karyawan supaya dapat bekerja secara efektif dalam menjalankan pekerjaannya.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas yang diberikan karena lingkungan kerja adalah salah satu bagian penting dalam meningkatkan bagian semangat kerja, karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan aktivitas kerja secara sehat, aman, nyaman dan optimal.

Menurut **Suparyadi (2015:391)** mengemukakan bahwa **“lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis”**.

Menurut **Serdamayanti (2011:26)** **“lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”**.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi perilaku, sifat, dan pola pikir seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari.

2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2011:26)** membagi lingkungan kerja dalam 2 jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi ke dalam dua kategori, yaitu:

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

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun ubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Simamora (2016) menyatakan bahwa **“dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai untuk bekerja”**.

Upaya dalam memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama yang perlu dilakukan adalah perlunya mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai langkah dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. Sehingga akan tercipta suasana kerja yang nyaman dan kondusif.

2.2.3 Faktor –Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja sebagai berikut:

- a. **Penerangan atau cahaya di tempat kerja.**
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
- b. **Temperatur di tempat kerja.**
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
- c. **Kelembaban di tempat kerja.**
Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama – sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasipanas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dai tubuh.
- d. **Sirkulasi udara.**
Udara disekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur gas dan bau – bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah bekerja.
- e. **Kebisingan di tempat kerja.**
Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- f. **Getaran mekanis di tempat kerja.**
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
- g. **Bau – bauan di tempat kerja.**
Adanya bau – bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.
- h. **Tata warna ditempat kerja.**
Sifat dan pengaruh warna kadang – kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain – lain, karena dalam sifat warna dpat merangsang perasaan manusia.
- i. **Dekorasi di tempat kerja.**
Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja tetapi berkaitan juga dengan tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
- j. **Musik di tempat kerja.**
Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

Sedangkan **T Handoko (2010:192)** mengemukakan bahwa penciptaan lingkungan kerja mencakup:

- a. Pengendalian suara bising
- b. Pengaturan penerangan tempat kerja
- c. Pengaturan kelembapan dan suhu udara
- d. Pelayanan kebutuhan karyawan
- e. Pengaturan penggunaan warna
- f. Pemeliharaan kebersihan lingkungan
- g. Penyediaan berbagai fasilitas

Lingkungan kerja yang baik akan membantu karyawan dalam melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik akan mengulur waktu pada saat mengerjakan sesuatu serta tenaga yang lebih banyak. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan (*attitude of mind*) sikap mental yang memiliki semangat dalam melakukan peningkatan perbaikan. Wujud sikap mental dalam berbagai kegiatan adalah yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, peningkatan keterampilan, disiplin, upaya, pribadi, dan kekuatan. Dapat berkaitan dalam pekerjaan jika dilakukan melalui manajemen dan metode kerja yang lebih baik, menghemat biaya, ketepatan waktu, sistem, dan teknologi yang lebih baik. Produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta karyawan per satuan waktu atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/sekelompok orang atau karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Menurut **Komarudin (1992:121)** dalam buku **Sedarmayanti (2018:341)** mengemukakan bahwa

“Produktivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan barang/jasa yang biasanya dihiitung perjam, per bulan, per mesin, dan per faktor lainnya”.

Secara umum menurut **Hasibuan (2011:25)** **“produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Keterkaitan antara efesiensi, efektivitas, kualitas dan produktivitas”.**

2.3.2 Jenis-jenis Produktivitas

Menurut **Sumanth** dalam **Maun (2019:58)**, ada tiga jenis dasar produktivitas yaitu:

1. Produktivitas parsial adalah perbandingan antara keluaran dengan salah satu faktor masukan, misalnya produktivitas tenaga kerja yang merupakan perbandingan keluaran dengan masukan.
2. Produktivitas dua faktor adalah perbandingan antara keluaran bersih dengan masukan tenaga kerja dan masukan capital dimana keluaran bersih adalah keluaran total akurasi jumlah barang dan jasa yang di beli.
3. Produktitas total adalah perbandingan antara keluaran dengan jumlah seluruh faktor masukannya. Jadi pengukuran produktivitas total mencerminkan pengaruh bersama seluruh masukan dalam menghasilkan keluaran.

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2018:343)** faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain:

1. **Pendidikan**
Pegawai yang berpendidikan, lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya. Cepat tanggap dan cepat menerima pendapat dari pandangan orang lain/pemimpin.

2. **Keterampilan**
Semakin terampil dalam bekerja, semakin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga bekerja menjadi sangat proporsional.
3. **Disiplin**
Pegawai yang disiplin, mudah ditertibkan dan bekerja serius.
4. **Sikap mental dan etika kerja**
Karena pegawai bersikap mental dan beretika kerja, umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja sungguh-sungguh pada tugas yang diberikan.
5. **Motivasi**
Pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias bekerja.
6. **Gizi dan kesehatan**
Gizi dan kesehatan sangat penting untuk kekuatan fisik sehingga selalu segar dalam bekerja.
7. **Tingkat penghasilan**
Pegawai bekerja untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi diri dan keluarganya secara layak. Tingkat penghasilan cukup dominan.
8. **Jaminan social**
Jaminan sosial merupakan suatu yang dapat menambah pendapatan pegawai beserta keluarga.
9. **Lingkungan dan iklim kerja**
Lingkungan kerja atau iklim kerja cukup berperan agar pegawai bekerja tenang dan aman tanpa gangguan dalam bekerja.
10. **Hubungan industrial Pancasila**
Hubungan kerja sangat manusiawi dalam perlakuan pegawai dapat lebih menjamin ketenagakerjaan.
11. **Teknologi**
Makin profesional dan terampil pegawai, makin cepat proses kerja.
12. **Sarana produksi**
Sarana produksi sangat penting untuk bekerja dengan semangat.
13. **Manajemen**
Baik buruknya manajemen dalam organisasi sangat menentukan betah tidaknya atau tenang tidaknya pegawai bekerja. Kepemimpinan yang kurang terpuji menyebabkan merosotnya semangat kerja karyawan.
14. **Kesempatan berprestasi**
Pegawai perlu diberi kesempatan berprestasi dalam rangka pengembangan pegawai.

Menurut **Gomes (2005:160)** yang di kutip dalam jurnal (**Iskandar, 2019**)

menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yakni:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu ilmu atau wawasan yang diperoleh baik secara formal seperti sekolah maupun nonformal

2. Keahlian (*Skill*)

Yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang yang didapatkan dari pembelajaran secara kontinuitas sehingga keterampilan orang tersebut bertambah

3. Kemampuan (*Ability*)

Yaitu kecakapan yang dimiliki oleh seseorang yang didapat dari pelatihan-pelatihan dan pengalaman

4. Sikap (*Attitudes*)

Yaitu perbuatan yang disadari oleh keyakinan berdasarkan norma-norma yang ada di masyarakat

5. Perilaku (*Behaviors*)

Yaitu tingkah laku seseorang yang menjadi kebiasaan orang tersebut.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian. Dari penelitian terdahulu, peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dan bahan kajian bagi peneliti. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yaitu lingkungan kerja dan produktivitas kerja:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Terdahulu	Persamaan	Perbedaan
1	Sri Wahyuni (2018)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Yayasan Perguruan Tinggi Nias IKIP Gunung Sitoli	Adanya persamaan pembahasan Variable bebas: Lingkungan kerja. dan Variabel terikat: Peroduktivitas kerja Sri Wahyuni dan peneliti sama menggunakan Metode penelitian: Kuantitatif Peneliti terdahulu dan peneliti sama menggunakan Analisis linier sederhana.	Indikator variabel terikat peneliti terdahulu menggunakan teori dari : Hasibuan (2012). Sedangkan peneliti menggunakan teori dari Sedarmayanti (2011).
2	Deyanthi Agustine (2019)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi biji plastic CV Gemilang Plastik Cigondewah Bandung	Adanya persamaan pada pembahasan Variable bebas: Yaitu Lingkungan kerja. Indikator variabel bebas sama memakai teori dari : Sedarmayanti (2011)	Variabel terikat Desyanthi: Kinerja karyawan. Variabel terikat peneliti: Produktivitas kerja

			Metode penelitian: sama Menggunakan metode kuantitatif	
3	Rexy Iskandar (2019)	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Dhanar Mas Concert	Variabel terikat: Produktivitas kerja Indikator variabel terikat Sama yaitu memakai pendapat William B. Wether dan Keith Davis (1992:124) Metode penelitian: Sama menggunakan metode kuantitatif	Variabel bebas peneliti terdahulu: Disiplin kerja. Sedangkan Variabel bebas peneliti: Lingkungan kerja. Teori peneliti terdahulu dari Mangkunegara (2009). Teori peneliti: Sedarmayanti (2018).

2.5 Kerangka Pemikiran

Peneliti memerlukan suatu kerangka pemikiran berisi teori-teori yang relevan dengan masalah yang dibahas terkait dengan variable penelitian sebagai landasan teori dalam penyusunan skripsi, sehingga dapat dikatakan kerangka pemikiran ini merupakan instrument yang membantu peneliti dalam menerangkan fenomena dan menjadi tolak ukur dalam memecahkan masalah lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja yang sangat penting dalam perusahaan yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar dalam keberhasilan

perusahaan apalagi perusahaan yang sedang beroperasi. Lingkungan kerja yang nyaman dapat dilihat dari kebersihan, pewarnaan ruangan, suhu ruangan, penerangan, luas ruangan, serta keamanan dan kebisingan dalam area kerja. Sehingga perlu diperhatikan serta dirancang secara matang. Karena hal tersebut dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan, selain itu hubungan antar karyawan pun perlu di perhatikan, setiap karyawan harus menjalin hubungan yang harmonis baik sesama karyawan maupun terhadap atasannya.

Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan, dalam mendukung produktivitas kerja yang baik perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Aspek yang dapat berpengaruh pada lingkungan kerja meliputi pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan. lingkungan kerja pun memiliki pengaruh pada aktivitas kerja karyawan dalam usaha menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada karyawan yang akhirnya berpengaruh juga terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut **Sunyoto (2012)** dalam (**Wahyuningsih, 2018**), menyatakan bahwa **“Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja”**.

Menurut **Sedamayanti (2011:21)** **“lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”**.

Menurut Sedarmayanti (2011:31) “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”

Sedarmayanti (2011:28) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi suatu kondisi lingkungan kerja, yang kemudian peneliti menjadikan faktor-faktor tersebut sebagai indikator lingkungan kerja, diantaranya:

- a. **Penerangan atau cahaya di tempat kerja.**
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
- b. **Temperatur di tempat kerja.**
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
- c. **Kelembaban di tempat kerja.**
Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama – sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasipanas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuh.
- d. **Sirkulasi udara.**
Udara disekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur gas dan bau – bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah bekerja.
- e. **Kebisingan di tempat kerja.**
Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- f. **Getaran mekanis di tempat kerja.**
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
- g. **Bau – bauan di tempat kerja.**
Adanya bau – bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.
- h. **Tata warna ditempat kerja.**

Sifat dan pengaruh warna kadang – kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain – lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja tetapi berkaitan juga dengan tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik di tempat kerja.

Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan atau interaksi antar karyawan menjadi lebih baik agar suasana yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis, karena lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang ada di sekitar karyawan sangat berpengaruh terhadap aktivitas dan gairah kerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh juga pada tingkat produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas merupakan suatu ukuran seberapa produktif suatu proses dalam menghasilkan suatu keluaran. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Dalam meningkatkan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik dari karyawan, disamping itu peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang dilakukan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok kriteria untuk penilaiannya. Unsur tersebut yaitu semangat kerja, cara kerja, dan hasil kerja.

Adapun indikator produktivitas kerja menurut **William B. Wether dan Keith Davis (1992:124)** dalam **(Iskandar, 2019)** , yaitu:

1. **Tingkat absensi tinggi**

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari karyawan yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena karyawan yang tidak masuk kerja

tidak akan produktif, dengan demikian hasil produksinya rendah yang akhirnya target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai

2. **Tingkat Perolehan hasil**

Telah dijelaskan di atas bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut dengan adanya produktivitas kerja pegawai rendah otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun sehingga target produksi tidak tercapai.

3. **Tingkat kualitas yang dihasilkan**

Dalam kegiatan menghasilkan produk perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik, karena apabila produk yang dihasilkan kurang baik maka produktivitas karyawan akan menurun.

4. **Waktu yang dibutuhkan**

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup, karena apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

5. **Tingkat Kesalahan**

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan, karena apabila tingkat kesalahan tinggi, maka produktivitas akan rendah.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bagian Logistik Pada PT Soka Cipta Niaga Kabupaten Sumedang”**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik

Selanjutnya untuk memudahkan pembahasan lebih lanjut maka peneliti mengemukakan beberapa definisi operasional dan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh positif menunjukkan adanya pengaruh yang ditimbulkan oleh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.
2. Lingkungan kerja merupakan serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para karyawan yang hidup dan bekerjasama dalam suatu Perusahaan melihat pada tata ruang, penerangan tempat kerja, kelembapan dan suhu.
3. Produktivitas kerja adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil yang telah ditentukan dan berdasarkan ukuran jumlah, ukuran, mutu, efisiensi, dan efektivitas pada bagian Logistik pada PT Soka Cipta Niaga.
4. Signifikan adalah data yang mempunyai makna penting, maksudnya hasil perhitungan antara skor item dengan totalnya menunjukkan koefisien korelasi yang dapat diikutsertakan dalam analisis selanjutnya.

Pemberian skor (nilai) pada setiap kuuesioner menggunakan data 5-4-3-2-1, pembobotan ini dilakukan oleh likert, karena data yang diperoleh dalam penelitian ini berskala ordinal, sehingga hanya dapat membuat rangking sebagai berikut:

Sangat Setuju	(SS)	= 5
Setuju	(S)	= 4
Kurang Setuju	(KS)	= 3
Tidak Setuju	(TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	= 1

Melengkapi hipotesis maka peneliti mengemukakan hipotesis ststistik sebagai berikut:

- a. $H_0 : r_s < 0$: Lingkungan Kerja (X) : Produktivitas Kerja (Y) < 0 , artinya tidak ada pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian logistik pada PT Soka Cipta Niaga.
- b. $H_1 : r_s \geq 0$: Lingkungan Kerja (X) : Produktivitas Kerja (Y) > 0 , artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian logistik pada PT Soka Cipta Niaga.
- c. R_s : Sebagian simbol untuk mengukur eratnya hubungan dua variabel penelitian yaitu antara lingkungan kerja (X) dan produktivitas kerja (Y).
- d. Nilai kritis digunakan untuk pengertian batas antara signifikan dengan nonsignifikan tentang suatu nilai yang telah dihitung.
- e. Alpha (α) yaitu tingkat kebebasan validitas dengan derajat kepercayaan 95% dengan tingkat kekeliruan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$.