

BAB II

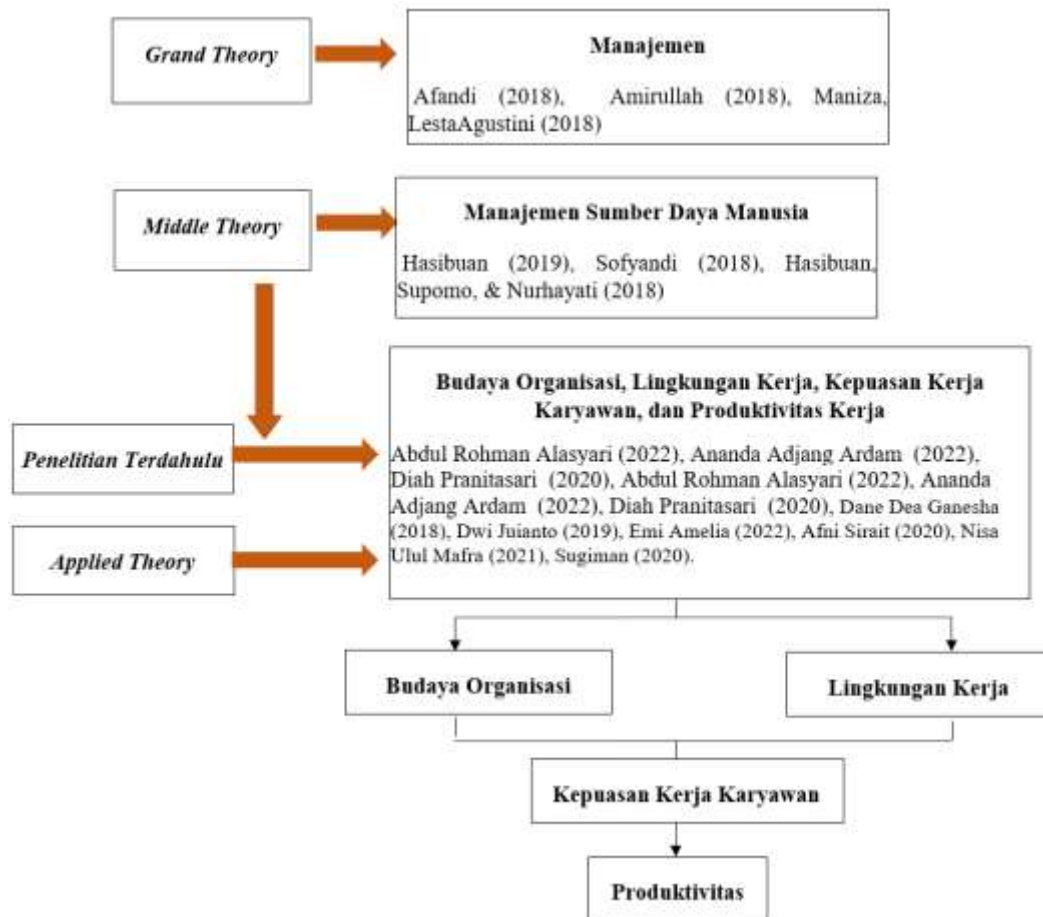
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Pada Kajian Pustaka Penulis akan mengemukakan teori-teori yang diperoleh dari berbagai sumber dan pendapat dari para ahli yang berkaitan dengan judul skripsi penulis diantaranya, Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas serta dampaknya kepada kepuasan kerja karyawan di Universitas Pasundan Bandung.

2.1.1 Landasan Teori Yang Digunakan

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber dan literatur peneliti menggunakan berbagai sumber dan literatur seperti buku maupun referensi lain sebagai landasan teori dan juga dilakukan kajian mengenai landasan teori yang digunakan yaitu terdiri dari *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*. Selain landasan teori dilakukan juga hasil penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan referensi peneliti. Judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada produktivitas tenaga kependidikan di Universitas Pasundan. Berikut pada halaman selanjutnya peneliti sajikan mengenai kerangka landasan teori yang digunakan.



Gambar 2.1
Kerangka Landasan Teori

Berdasarkan Gambar 2.1 bahwa dalam penelitian menggunakan tiga kajian landasan teori yang terdiri dari *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Manajemen, selanjutnya *middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Kemudian yang terakhir yang termasuk dalam bagian *applied theory* yaitu landasan teori mengenai Produktivitas, Kepuasan kerja, Budaya organisasi, dan Lingkungan kerja.

2.1.2 Pengertian Manajemen

Afandi (2018:323) mendefinisikan jika manajemen merupakan proses kolaboratif antara karyawan untuk mencapai tujuan dalam hal perencanaan, organisasi, ketenaga kependidikan, arah, kepemimpinan dan arah pelaksanaan. Proses ini dapat menentukan pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang lebih efisien dan efektif.

Menurut Hasibuan (2020) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien. Menurut (Robbins dan Coulter) dalam Kristina & Widyaningrum (2019) manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan – kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien.

Menurut Kristina & Widyaningrum (2019) manajemen yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Berdasarkan definisi manajemen menurut para ahli diatas, maka dapat diuraikan manajemen merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam sebuah organisasi agar tujuan yang ditentukan dapat diwujudkan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen

Amirullah (2018:17) mengutarakan jika fungsi manajemen secara umum dibagi menjadi beberapa fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, koordinasi, bimbingan, pemeriksanaan, dan pengelolaan kegiatan sebagai implementasi usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efesien.

Fungsi manajemen yang telah dikembangkan oleh para pakar memiliki perbedaan fungsi. Akan tetapi pada prinsipnya, pada setiap fungsinya memiliki penjabaran makna yang cukup luas. Masing-masing fungsi saling berhubungan tidak berdiri sendiri dan saling berpengaruh serta bergerak ke arah yang telah direncanakan. Edison (2017:7) menjelaskan terkait fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan dalam sebuah organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting karena menentukan arah yang akan dicapai. Perencanaan merupakan cara mengambil keputusan dan menentukan langkah atau kebijakan apa yang akan diambil seseorang.

2. Pengorganisasian (*organaizing*)

Penyesuaian tugas dan alokasi biaya dikelola secara terorganisir dari atasan hingga bawahan. Proses membagi pekerjaan ke dalam tugas-tugas kecil, membebaskan tugas-tugas itu kepada orang sesuai dengan kemampuannya, dan mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasikannya dalam rangka efektifitas pencapaian tujuan organisasi.

3. Kepemimpinan (*Leading*)

Kepemimpinan berfungsi mengarahkan serta menggerakkan bawahannya sesuai dengan tingkat kewenangan dalam mengelola tugas pekerjaan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi dari pengendalian itu sendiri bertujuan untuk memastikan bahwa proses yang berjalan sesuai dengan rencana dan prinsip-prinsip yang telah diterapkan.

2.1.2.2 Unsur-Unsur Manajemen

Manajemen memiliki sarana atau alat-alat manajemen, unsur-unsur manajemen atau komponen manajemen. Unsur-unsur manajemen terdiri dari 6 unsur, hal tersebut dikemukakan oleh Maniza, Lestari, & Agustini (2018:33).

Dijelaskan unsur unsur manajemen adalah sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan seseorang atau sumber daya yang sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu organisasi. Manusia disini diartikan sebagai seseorang dan / sistem yang mengarahkan hingga tercapai tujuan yang akan dicapai.

2. Metode (*Methods*)

Metode yakni sebuah kegiatan dengan merencanakan atau menyusun strategi hingga tercapai tujuan yang diharapkan. Metode dibuat dengan beberapa cara atau kriteria untuk menetapkan arah kebijakan akan dicapai.

3. Bahan-Bahan (*Material*)

Material merupakan faktor yang mendukung ketercapaian suatu keberhasilan perusahaan. Melalui kelengkapan bahan – bahan (material) tentunya ini akan menjadi salah satu faktor keberhasilan tujuan yang akan dicapai.

4. Pasar (*Market*)

Pasar menjadi salah satu komponen yang sangat penting untuk ada dalam unsur manajemen. Dengan adanya pasar (target) kita akan dapat menentukan dan menyesuaikan dengan keadaan di lapangan, dan tentunya ini akan merealisasikan tujuan yang diharapkan.

5. Mesin (*Machines*)

Mesin juga merupakan salah satu faktor pendukung manajemen. Pengadaan mesin dalam proses produksi hingga hasil akhir (output), akan menentukan juga keberhasilan tujuan yang akan dicapai.

6. Uang (*Money*)

Uang dikatakan menjadi faktor yang sangat penting. Uang digunakan untuk pengadaan barang, membeli berbagai kebutuhan, dan membayar berbagai keperluan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

2.1.3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:10), mengemukakan pendapatnya jika manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja sehingga mereka berkontribusi secara efektif dan efisien untuk tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Kemudian, menurut Hamali (2018:2)

mengatakan jika Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis untuk kompetensi, motivasi, pengembangan, dan pengendalian sumber daya organisasi”.

Ricardianto (2018:15), berpendapat jika manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metode bagaimana mengatur secara efektif dan efisien hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu dan bagaimana memanfaatkannya dengan sebaik-baiknya untuk memaksimalkan (tujuan) perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Berdasarkan uraian definisi diatas pemahaman peneliti sampai pada manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni atau cara yang mengatur suatu hubungan dari tenaga kerja yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan secara bersama-sama.

2.1.3.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai sarana membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya mampu mengelola seluruh pekerja dengan cara-cara yang lebih efektif.

Menurut Sofyandi (2018:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Tujuan Organisasi

Tujuannya adalah untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia untuk mendorong tercapainya efisiensi organisasi.

2. Tujuan fungsional

Tujuannya adalah untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang memenuhi kebutuhan organisasi. Kriteria sumber daya manusia lebih rendah dari kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Tujuannya adalah untuk menanggapi kebutuhan dan tantangan sosial melalui tindakan yang meminimalkan dampak negatif pada organisasi.

4. Tujuan Pribadi

Tujuannya adalah untuk membantu karyawan mencapai tujuan, minimal tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sendiri untuk mengatur orang-orang yang terdapat didalam perusahaan itu sendiri baik itu, melakukan *Staffing* (Keanggotaan), Evaluasi Kinerja, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Kesehatan serta Keselamatan Kerja, dan lain sebagainya. Menurut Hasibuan, Supomo, & Nurhayati (2018:17) dibagi menjadi dua fungsi, yaitu :

2.1.3.2.1 Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*Planning*) adalah perencanaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan. Perencanaan dilakukan dengan membuat program ketenaga kependidikan. Program sumber daya manusia termasuk mengatur, mengarahkan, mengawasi, memperoleh, mengembangkan, memberi penghargaan, mengintegrasikan, mempertahankan, mendisiplinkan, dan memberhentikan karyawan.
- b. Pengorganisasian (*Organization*) yakni kegiatan di mana seluruh karyawan diatur dengan menciptakan pembagian tugas kerja, hubungan industrial, pendelegasian jabatan, dan melakukan koordinasi dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c. Pengarahan (*Directing*) kegiatan yang memandu semua karyawan ke pekerjaan yang mereka inginkan sama dengan efisien dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen melaksanakan perintah dengan memerintahkan bawahan untuk menyelesaikan semua tugasnya tepat waktu dan mencapai hasil yang baik.
- d. Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan memantau atau memonitoring seluruh karyawan agar mau mengikuti aturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan, tindakan korektif diambil dan rencana disempurnakan. Pemantauan karyawan meliputi partisipasi, kedisiplinan, perilaku kerja sama, prestasi kerja dan pemeliharaan lingkungan kerja.

2.1.3.2 Fungsi Operasional

1. Pengadaan (*Procurement*) yakni proses menarik, menyeleksi, menempatkan, mengarahkan dan menarik karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik berkontribusi pada realisasi tujuan perusahaan sendiri.
2. Pengembangan (*Development*) yakni proses mengembangkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Kompensasi (*Compensation*) pemberian imbalan langsung atau tidak langsung dalam bentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kebijakan hadiah adil dan masuk akal. Sumber daya yang memadai sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan sebagai pemenuhan kebutuhan primernya.
4. Pengintegrasian (*Integration*) yakni kegiatan yang menggabungkan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan dalam hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan. Usaha menghasilkan keuntungan sementara karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka.
5. Pemeliharaan (*Maintenance*) yakni bertujuan untuk memelihara atau meningkatkan fisik, mental dan loyalitas karyawan agar dapat bekerja sama sampai pensiun. Perawatan yang baik diimplementasikan dengan program kesehatan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.
6. Kedisiplinan (*Discipline*) yakni fungsi personel yang paling utama dan kunci untuk mencapai tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit tercapainya tujuan perusahaan secara maksimal. Disiplin adalah keinginan dan kesadaran untuk

mengikuti aturan perusahaan dan norma sosial yang ada di perusahaan, setiap karyawan harus mengikuti dan mengikuti peraturan yang ada.

7. Pemberhentian (*Sepapation*) atau dengan kata lain pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja dapat atas permintaan karyawan, perusahaan, pemutusan hubungan kerja, pensiun atau alasan lainnya.

2.1.4 Budaya Organisasi

Setiap organisasi atau institusi pasti memiliki sistem atau ciri khas masing-masing yang disebut budaya organisasi. Hal ini tentu berkaitan dengan citra sebuah institusi atau organisasi di lingkungan luar. Tapi, budaya organisasi tentu berbeda dengan budaya suatu wilayah atau tempat yang berkaitan dengan adat istiadat.

2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Hari (2019:4) mengatakan jika budaya organisasi merupakan pedoman bagi seseorang atau nilai – nilai yang dijadikan arah ketika menjalankan sebuah organisasi. Selanjutnya menurut Edy (2019:1) mengatakan budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma lama yang disetujui dan diikuti oleh anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah.

Adapun definisi lain menurut Bahri (2018:34) yakni budaya organisasi adalah filosofi inti organisasi, yang mencakup keyakinan, norma, dan nilai bersama yang menjadi ciri khas bagaimana sesuatu dilakukan dalam organisasi”.

Berdasarkan pendapat berbagai ahli, peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu alat atau sistem yang isinya mengandung nilai-nilai yang harus disepakati dan wajib dilaksanakan oleh anggota.

2.1.4.2 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi, menurut pandangan Greenberg & Baron (2018:70) yakni memiliki sejumlah fungsi, yaitu untuk menciptakan identitas, untuk membuat komitmen dan untuk memperjelas dan memperkuat norma perilaku, seperti yang akan dijelaskan di bawah ini :

1. Budaya memberikan rasa identitas. Semakin jelas persepsi dan nilai bersama organisasi didefinisikan, semakin banyak orang dapat memahami misi organisasi dan merasa bahwa mereka adalah bagian penting darinya.
2. Budaya membangkitkan komitmen pada misi organisasi. Kadang-kadang orang mengalami kesulitan berpikir di luar minat mereka sendiri tentang seberapa banyak mereka mengenal diri mereka sendiri. Ketika ada budaya yang kuat, orang merasa menjadi bagian dari kelompok organisasi yang lebih besar dan berpartisipasi dalam keseluruhan pekerjaan organisasi.
3. Budaya Memperjelas dan Memperkuat Standar. Perilaku budaya memandu kata-kata dan tindakan, menjelaskan, terutama bagi pendatang baru, apa yang harus dilakukan dengan kata-kata dalam situasi tertentu. Budaya mencari stabilitas dalam perilaku, dengan kedua harapan tentang apa yang harus dilakukan individu yang berbeda pada waktu yang sama. Dalam organisasi dengan budaya kuat yang mendukung kepuasan pelanggan, karyawan memiliki kode etik.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Edison (2018:129) mengatakan untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang konstruktif/kuat dan untuk mencapai itu, perlu pemenuhan-pemenuhan sebagai berikut:

1. Kesadaran diri Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
 - a. Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.
 - b. Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
 - c. Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.
2. Keagresifan Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.
 - a. Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.
 - b. Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.
3. Kepribadian Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
 - a. Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.
 - b. Anggota kelompok saling membantu.
 - c. Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.

4. Performa Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
 - a. Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - b. Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.
 - c. Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.
5. Orientasi tim Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.
 - a. Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan.
 - b. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.

2.1.4.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Banyak faktor yang memengaruhi budaya organisasi, menurut Deal & Kenedy (2018:33) menyatakan bahwa lima unsur yang berpengaruh terhadap budaya di antaranya sebagai berikut :

1. Lingkungan Usaha. Kelangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk merespon secara tepat peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan bisnis merupakan faktor penting dalam apa yang organisasi harus lakukan untuk berhasil. Lingkungan bisnis yang terpengaruh meliputi produk manufaktur, pesaing, pelanggan, pemasok, teknologi, kebijakan pemerintah dan lain-lain. Oleh karena itu, organisasi harus mengambil langkah-langkah untuk mengatasi lingkungan ini, seperti panduan

untuk inovasi baru atau manajemen biaya di depan realitas pasar yang berbeda dengan lingkungan bisnisnya.

2. Nilai-nilai. Nilai adalah keyakinan inti dari suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki nilai-nilai inti sebagai pedoman berpikir atau sebagai misi organisasi. Nilai-nilai inti umum dari anggota organisasi dapat berupa slogan atau kata kunci yang dapat berfungsi sebagai identitas bagi orang-orang yang memiliki perasaan khusus dalam organisasi yang berbeda dari organisasi lain dan dapat digunakan, misalnya, untuk menyampaikan harapan konsumen organisasi, untuk mendapatkan produk dan layanan berkualitas tinggi.
3. Pahlawan. Pahlawan adalah panutan yang dianggap berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan dapat berasal dari pendiri organisasi, pemimpin dan kelompok organisasi, atau individu yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi. Pahlawan dapat menumbuhkan idealisme, semangat, dan tempat mencari petunjuk ketika timbul kesulitan atau masalah organisasi.
4. Ritual. Ritual adalah rangkaian tindakan berulang yang mengekspresikan dan memperkuat nilai-nilai inti organisasi, tujuan penting, dan orang-orang penting dan yang dikorbankan. Organisasi menyelenggarakan acara rutin ini setiap tahun untuk memberi penghargaan kepada anggotanya. Misalnya karyawan yang tidak pernah absen, konsultan konstruksi, pelayanan terbaik dll.
5. Jaringan Budaya. Jaringan budaya adalah jaringan komunikasi informal, yang pada hakekatnya merupakan saluran komunikasi utama. Tugasnya adalah

menyalurkan informasi dan menginterpretasikan informasi. Ukuran organisasi dikomunikasikan dari waktu ke waktu melalui jaringan informal.

2.1.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga produktivitas kerja tercipta. Lingkungan kerja itu sendiri merupakan kondisi dimana tenaga kependidikan itu bekerja. Jadi sewajarnya manajemen suatu organisasi mempersiapkan kondisi lingkungan kerja yang tepat supaya para tenaga kerja dapat bekerja dengan baik.

2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Afandi (2018:66) mengatakan jika lingkungan kerja adalah segala sesuatu di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk melakukan tugasnya, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan kesesuaian peralatan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai seperangkat alat yang dihadapi, lingkungan tempat karyawan menemukan dirinya, cara kerjanya, hasil pekerjaannya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Kemudian, menurut Darmadi (2020:242) mengatakan jika lingkungan kerja mencakup sesuatu yang mengelilingi karyawan dengan cara yang mempengaruhi individu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, seperti pendingin udara, pencahayaan yang baik, dan lain-lain. Sementara menurut Effendy & Fitria

(2019:50) mengatakan jika lingkungan kerja adalah interaksi kerja langsung dengan seseorang yang statusnya lebih tinggi, sama atau lebih rendah.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan jika lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas bekerja dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2.1.5.2 Fungsi Lingkungan Kerja

Fungsi lingkungan kerja menurut Afandi (2018:252) adalah menciptakan semangat kerja yang akan meningkatkan produktivitas kerja. Pada saat yang sama, bekerja dengan orang-orang yang termotivasi memiliki keuntungan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:30) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator lingkungan kerja fisik meliputi:

- a. Pencahayaan
- b. Sirkulasi ruang kerja

- c. Tata letak ruang
- d. Peralatan kerja
- e. Kebisingan
- f. Kelembaban udara
- g. Fasilitas tempat kerja

2. Lingkungan kerja non fisik

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

- a. Hubungan dengan pimpinan
- b. Hubungan sesama rekan kerja

Lingkungan kerja fisik maupun non fisik keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.1.5.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Penerangan/penerangan di tempat kerja. Penerangan atau lighting sangat berguna bagi pejabat untuk mencapai keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa lampu atau cahaya terang tetapi tidak terang. Cahaya yang lemah atau tidak mencukupi menyebabkan visibilitas yang buruk. Dengan cara demikian, pekerjaan menjadi lamban dan akhirnya kurang efisien dalam realisasi pekerjaan sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Temperatur saat bekerja. Dalam kondisi normal, setiap bagian tubuh manusia memiliki temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat beradaptasi dengan perubahan di luar tubuh. Tetapi kemampuan beradaptasi ini ada batasnya. Yaitu fakta bahwa tubuh manusia masih dapat beradaptasi dengan suhu luar, jika perubahan suhu luar tubuh tidak lebih dari 20% saat panas dan 35% saat dingin dari keadaan normal tubuh.
3. Kelembaban di tempat kerja. Kelembaban ini berhubungan atau mempengaruhi suhu udara, dan bersama-sama suhu, kelembaban, kecepatan pergerakan udara dan radiasi panas udara mempengaruhi keadaan tubuh manusia, karena menyerap dan melepaskan panas dari tubuh. Keadaan dengan suhu udara yang sangat panas dan kelembapan yang tinggi menyebabkan penurunan suhu tubuh secara besar-besaran akibat sistem penguapan.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja. Sumber utama udara segar adalah tanaman di sekitar tempat kerja. Tumbuhan adalah penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Oksigen yang cukup di sekitar tempat kerja, dikombinasikan dengan

efek psikologis tanaman di sekitar tempat kerja, membawa kesejukan dan kesegaran tubuh. Perasaan segar dan segar selama bekerja membantu mempercepat pemulihan tubuh setelah kelelahan setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja. Salah satu polutan yang ditangani secara intensif oleh para ahli adalah kebisingan, oleh karena itu merupakan suara yang tidak diinginkan oleh telinga. Hal yang tidak diinginkan, karena kebisingan terutama dalam jangka panjang dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran dan menyebabkan kesalahan dalam komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang berat dapat mengakibatkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, kebisingan harus dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan produktivitas kerja meningkat.
6. Getaran mekanis di tempat kerja. Getaran mekanis adalah getaran yang disebabkan oleh peralatan mekanik yang sebagian dapat mengenai tubuh pekerja dan menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum, getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dengan cara-cara berikut:
 - a. Kerja konsentrasi
 - b. Kedatangan kelelahan
 - c. Munculnya beberapa penyakit, antara lain: Mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.
7. Wewangian di tempat kerja. Bau di tempat kerja bisa dianggap mengganggu karena dapat mengganggu konsentrasi kerja. Bau yang membandel dapat mempengaruhi sensitivitas penciuman. Penggunaan “AC” yang tepat

merupakan salah satu cara untuk menghilangkan bau yang mengganggu di lingkungan kerja.

8. Desain warna di tempat kerja. Desain warna di tempat kerja harus dipelajari dan direncanakan sebaik mungkin. Padahal, penataan warna tidak lepas dari penataan ornamennya. Ini bisa dimaklumi, karena warna berdampak besar pada emosi.
9. Desain interior di tempat kerja. Desain interior berkaitan dengan desain warna yang baik. Oleh karena itu, dekorasi mengacu tidak hanya pada dekorasi tempat kerja, tetapi juga bagaimana tata letak, skema warna, peralatan, dan pengaturan lainnya dibuat untuk pekerjaan tersebut.
10. Musik. di tempat kerja Tergantung pada suasana hati, waktu dan tempat, menurut para ahli, musik lembut membangunkan karyawan dan menginspirasi mereka untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu harus dipilih secara selektif agar dapat dinyanyikan di tempat kerja. Musik yang tidak pantas dimainkan di tempat kerja mengganggu konsentrasi di tempat kerja.
11. Keselamatan Tempat Kerja Menjaga tempat kerja dan lingkungan kerja yang aman.

2.1.5.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Azharudin (2019:10), faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya sebuah kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik adalah :

1. Perhatian dan Dukungan Pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberi penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerja Sama Antar Kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara mereka yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara rekan kerja maupun dengan pimpinan.

2.1.6 Kepuasan Kerja

kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2017:416) menyatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*)

Teori dua faktor adalah teori kepuasan kerja yang mengemukakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari sekelompok variabel yang berbeda, yaitu faktor motivator dan faktor higiene. Secara umum, orang mengharapkan faktor-faktor tertentu untuk membawa kepuasan ketika tersedia dan ketidakpuasan ketika tidak tersedia.

Dalam teori ini, ketidakpuasan mengacu pada kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan interpersonal). Sebaliknya, kepuasan muncul dari faktor-faktor yang berkaitan

dengan pekerjaan itu sendiri atau konsekuensi langsungnya seperti sifat, prestasi kerja, kesuksesan karir, kesempatan untuk maju dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. disebut sebagai motivator.

2. Teori Nilai

Menurut konsep teori ini, kepuasan kerja muncul pada tingkat dimana individu menerima hasil kerja yang diharapkan. Semakin banyak orang mendapatkan hasil, semakin bahagia mereka. Teori nilai berfokus pada hasil apa pun yang menilai orang terlepas dari siapa mereka. Kunci kepuasan dengan pendekatan ini adalah perbedaan antara pekerjaan dan pekerjaan yang diinginkan. Semakin besar perbedaannya, semakin rendah kepuasan masyarakat. Implikasi teori ini menunjuk pada aspek pekerjaan yang harus diubah untuk mencapai kepuasan kerja.

Secara khusus, teori ini menunjukkan bahwa aspek-aspek ini mungkin tidak sama untuk setiap orang, tetapi dapat menjadi aspek berharga dalam pekerjaan yang melibatkan orang-orang yang menganggap diri mereka memiliki perbedaan pendapat yang penting. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat berasal dari banyak faktor. Cara efektif untuk membuat karyawan senang adalah dengan mencari tahu apa yang mereka inginkan dan, jika mungkin, memberikannya kepada mereka.

2.1.6.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sudaryo (2018:9) mengatakan jika kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan

atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Sementara Hasibuan (2017:202) mengatakan jika kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan (senang atau tidak senang) terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, seperti senang dengan imbalan yang diberikan, senang terhadap kerjasama antar karyawan, dan hal-hal lainnya.

2.1.6.2 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Stephen P. Robbins yang dialih bahasakan oleh wibowo (2017:180) yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk tenaga kependidikan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a. Kepuasan tenaga kependidikan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.
 - b. Kepuasan tenaga kependidikan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.
 - c. Kepuasan tenaga kependidikan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif.
 - d. Kepuasan tenaga kependidikan untuk mendapat kesempatan belajar.
2. Gaji/Upah, yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima tenaga kependidikan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
 - b. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan.
 - c. Kepuasan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji.
 - d. Kepuasan atas pemberian insentif.
3. Promosi, yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Indikator dari dimensi ini, yaitu
 - a. Kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan.

- b. Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima.
4. Supervisi, yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada tenaga kependidikan, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada tenaga kependidikan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan tenaga kependidikan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
- a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.
 - b. Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan.
 - c. Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan.
5. Rekan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Disaat tenaga kependidikan merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong tenaga kependidikan untuk bersemangat dalam bekerja. Indikator dari dimensi ini, yaitu :
- a. Kepuasan atas kerjasama dalam tim.
 - b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.
 - c. Kepuasan dalam bersaing secara sportif..

2.1.6.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sudaryo, Agus, & Nunung (2018:12) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Gaji
2. Budaya Organisasi Perusahaan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Rekan kerja
5. Atasan
6. Promosi
7. Lingkungan kerja

Secara rinci pendapat Sudaryo, Agus, & Nunung (2018:12) di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil. Gaji dikatakan sebagai kisaran angka yang diberikan pada seseorang sebagai bentuk *feedback* dari hasil pekerjaan yang telah dikerjakan. Tentunya dengan besaran gaji yang sesuai dengan hasil yang sudah dikerjakan, akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah institusi.
2. Budaya organisasi, yaitu suatu alat atau sistem yang isinya mengandung nilai-nilai yang harus disepakati dan wajib dilaksanakan oleh anggota

3. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan. Ketika seorang karyawan sudah mengerjakan suatu hal dalam pekerjaannya, hingga menimbulkan perasaan kepuasan terhadap hasil yang sudah dikerjakan, itu tentunya menjadi sebuah apresiasi diri terhadap pekerjaan itu sendiri. Rasa puas karena berhasil ini menjadi salah satu faktor dalam kepuasan kerja karyawan dalam sebuah institusi.
4. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Rekan kerja yang membawa dampak positif di lingkungan kerjanya, ini akan membawa kepuasan kerja untuk rekan yang lainnya. Namun, berbanding terbalik jika, rekan kerja yang tidak menyenangkan dan positif, itu akan menimbulkan kepuasan kerja di lingkungan kerjanya.
5. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Seorang atasan yang memiliki *passionate* yang baik bagi karyawannya, akan membawa pengaruh bagi kualitas kerja karyawannya. Hubungan antara atasan dan karyawan tentunya harus dibangun dengan positif agar menciptakan suasana yang akrab dan jauh dari kesenjangan. Menjadi salah satu faktor kepuasan kerja karyawan
6. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Dengan adanya promosi jabatan, seseorang akan terus termotivasi untuk bekerja jauh lebih baik lagi. Melalui promosi dalam suatu jabatan

pekerjaan, itu akan menimbulkan suatu kepuasan kerja bagi karyawan di dalam sebuah institusi.

7. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik yakni berkaitan dengan hal yang berkaitan dalam suatu pekerjaan yang terlihat secara jelas wujudnya. Contohnya seperti ruang kerja, fasilitas pendukung, dan lainnya. Kemudian, jika lingkungan kerja non – fisik adalah suatu hal yang mempengaruhi pekerjaan namun tidak nampak secara visual (non fisik). Contohnya, suhu di ruangan kerja, ventilasi udara, dan lainnya.

2.1.7 Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan suatu organisasi. Jika produktivitas kerja selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka suatu akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan

2.1.7.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Setya (2018:951) menyatakan bahwa produktivitas kerja mengukur sejauh mana sumber daya organisasi dapat membuahkan hasil dan mencapai titik kerja maksimal dengan mengorbankan sumber daya sesedikit mungkin. Kemudian, Sukardi (2021:521) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah keberhasilan individu dalam melaksanakan tugasnya, yang tercermin dari besarnya komitmen, kompetensi perencanaan, *input* kerja dan produktivitas kerja secara keseluruhan”.

Setiawan (2021:521) menyatakan jika produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara output dan input. Jika peningkatan produktivitas hanya dimungkinkan dengan peningkatan efisiensi (waktu-bahan-pekerjaan) dan sistem kerja, teknik produksi dan kompetensi tenaga kerja.

Dari beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan jika produktivitas kerja merupakan mengukur sejauh mana kemampuan seseorang dalam manajerial usaha, waktu, dan tindakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2.1.7.2 Fungsi Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Gasperz (2017:189) menjelaskan jika manfaat pengukuran produktivitas sebagai berikut :

1. Organisasi dapat mengevaluasi keefektifan perubahan sumber daya mereka untuk meningkatkan produktivitas melalui penggunaan sumber daya yang tersedia secara efektif.
2. Perencanaan sumber daya menjadi lebih efektif dan efisien, baik perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Sasaran keuangan dan non-keuangan perusahaan dapat diatur ulang dengan memberikan prioritas produktivitas tertulis.
4. Perencanaan tujuan produktivitas masa depan pada gilirannya dapat diverifikasi menggunakan data produktivitas saat ini.

5. Strategi peningkatan produktivitas usaha dapat ditentukan berdasarkan tingkat kekurangan produksi yang ada, termasuk tingkat produktivitas yang diproyeksikan dan tingkat produktivitas yang diukur.
6. Pengukuran produktivitas bisnis adalah informasi yang berguna untuk membandingkan tingkat produktivitas, termasuk antar organisasi atau perusahaan dalam perusahaan sejenis, serta informasi yang berguna tentang produktivitas bisnis di tingkat nasional dan global.
7. Nilai produktivitas yang didapat dari pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna saat Anda merencanakan tingkat keuntungan perusahaan.
8. Mengukur produktivitas menciptakan pengembangan produk yang berkelanjutan.
9. Pengukuran produktivitas berkelanjutan memberikan informasi yang berguna untuk menentukan dan mengevaluasi tren produktivitas perusahaan dari waktu ke waktu.
10. Mengukur produktivitas memberikan informasi yang berguna untuk mengevaluasi perkembangan dan efektivitas perbaikan berkelanjutan di perusahaan.
11. Mengukur produktivitas memotivasi orang untuk terus memperbaiki dan meningkatkan kepuasan kerja. Satu dari dua belas memperhatikan pengukuran produktivitas jika pengaruh peningkatan produktivitas terlihat jelas dan langsung terlihat oleh mereka.

2.1.7.3 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Bate'e (2020:40) dimensi Produktivitas kerja pada dasarnya mencakup beberapa hal sebagai berikut:

1. Keterampilan

Potensi seseorang terkait dengan pelaksanaan pekerjaan yang benar, cepat dan akurat. Dimensi kompetensi diukur dengan indikator kecakapan dalam menyelesaikan tugas dan penyelesaian tugas secara tepat dan cepat.

2. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Dimensi kemampuan diukur dengan indikator kapasitas untuk menyelesaikan tugas dan kapasitas dalam penyelesaian beberapa tugas..

3. Sikap dan perilaku

Keteraturan perasaan dan pikiran seseorang serta kecenderungan untuk bertindak dalam hubungannya dengan aspek-aspek lingkungannya. Dimensi sikap dan perilaku diukur dengan ukuran sikap dan perilaku karyawan.

2.1.7.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi

produktivitas kerja karyawan. Menurut Simanjuntak (2017:103), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Anoraga (2018:346-348), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Lingkungan 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 digunakan
11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

Menurut Ravianto (2017:119), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain:

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Sikap
5. Etika kerja
6. Motivasi
7. Kepuasan kerja
8. Kesehatan
9. Teknologi
10. Manajemen

Dari pendapat para ahli diatas mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, dapat disimpulkan bahwa yang memiliki persamaan ada 10 faktor, antara lain :

1. Mental dan kemampuan fisik karyawan
2. Hubungan antara atasan dan bawahan / manajemen dan kepemimpinan
3. Motivasi kerja karyawan
4. Pendidikan
5. Lingkungan kerja
6. Keterampilan
7. Sikap etika kerja
8. Gizi dan kesehatan
9. Tingkat penghasilan/gaji
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, mengacu pada penelitian terlebih dahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Selain itu, penelitian terdahulu dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan, serta dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan yang dapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya yaitu pada Tabel 2.1

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Abdul Rohman Alasyari 2022 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Tenaga kependidikan Jurnal Syntax Admiration 117 Syntax Admiration: Vol. 4, No. 1 DOI : https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.527	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial	Variabel produktivitas dan kepuasan kerja	Perbedaan pada objek penelitian
2	Achmad Fauzi 2022	Hasil penelitian tersebut	Variabel produktivitas	Perbedaan bada tempat

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)</p> <p>Journal Ilmu Ekonomi Manajemen Sistem Informasi Volume 3 No 6 DOI: https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1102</p>	<p>menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas secara parsial</p>	<p>dan kepuasan kerja</p>	<p>dan objek penelitian</p>
2	<p>Afni Sirait 2020</p> <p>KEPUASAN KERJA MEMEDIASI PRODUKTIVITAS DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN SAAT WORK FROM HOME</p> <p>JURNAL AKUNTANSI DAN KEUANGAN METHODIST eISSN : 2599-1175 Volume 4 No.1 DOI: 10.46880/jsika.v4i1.52</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan Variabel Lingkungan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan secara parsial</p>	<p>Meneliti Variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Penelitian ini tidak terdapat variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	<p>Ananda Adjang Ardam 2022</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p> <p>Jurnal Kuras Institute Vol 4 No. 3 DOI: 10.51214/bocp.v4i3.377</p>	<p>Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial</p>	<p>Variabel Budaya organisasi dan kepuasan kerja</p>	<p>Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan terikat</p>
4	<p>Dane Dea Ganesha 2018</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja</p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 3 No. 3 DOI https://doi.org/10.36555/almana.v3i3.976</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial</p>	<p>Meneliti variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Penelitian terdahulu tidak terdapat Budaya organisasi sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat</p>
4	<p>Diah Pranitasari 2020</p> <p>Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada dan kepuasan kerja karyawan secara simultan</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti budaya organisasi ,lingkungan kerja dan kepuasan kerja</p>	<p>Peneliti tidak menggunakan variabel Produktivitas serta tempat penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol 11, No. 1 DOI: https://doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.03</p>			
5	<p>Dwi Junianto 2019</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja</p> <p>Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi, Volume 12 Nomor 2 DOI:https://doi.org/10.35457/</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya secara simultan</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti Budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel Produktivitas sebagai variabel terikat dan terdapat perbedaan pada objek penelitian serta objek penelitian</p>
6	<p>Emi Amelia 2022</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja</p> <p>Jurnal Impresi Indonesia Vol 1 No. 4 DOI:https://doi.org/10.58344/jii.v1i4.45</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka secara parsial</p>	<p>Penelitian ini terdapat Variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Penelitian ini tidak terdapat Variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas dan variabel produktivitas sebagai variabel terikat</p>
7	<p>Erna Utami 2018</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja</p>	<p>Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis yang menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap</p>	<p>Variabel Lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai</p>	<p>Penelitian ini tidak terdapat variabel budaya organisasi sebagai</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Vol. 02, No.03</p> <p>DOI: https://doi.org/10.24967/jmms.v2i03.549</p>	<p>produktivitas kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Barat secara parsial</p>	<p>variabel terikat</p>	<p>variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat</p>
8	<p>Fitria Octarini 2021</p> <p>Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan outsource dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening</p> <p>Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan ISSN : 1979-2700 Vol 8, No 1</p> <p>DOI: https://doi.org/10.36587/exc.v8i1.884</p>	<p>Variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas sebagai variabel bebas baik secara parsial maupun simultan</p>	<p>Variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat</p>	<p>Penelitian ini tidak terdapat variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat</p>
9	<p><i>Hartanti 2022</i></p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas</p> <p>Jurnal Manajemen dan bisnis Kewirausahaan Vol 2. No. 1</p> <p>DOI: https://doi.org/10.55606/jumbiku.v2i1.67</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas secara parsial</p>	<p>Variabel Lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan variabel produktivitas sebagai variabel terikat</p>	<p>Penelitian ini tidak terdapat variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10	<p>Hendrik A.E. Lao 2022</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja</p> <p>Jurnal dedikasi Pendidikan Vol 6 No. 2</p> <p>DOI: https://doi.org/10.30601/dedikasi.v6i2.2872</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial</p>	<p>Terdapat variabel pengaruh kerja sebagai variabel yang mempengaruhi variabel produktivitas</p>	<p>Tidak terdapat variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas</p>
11	<p>Imam Sudrajat 2022</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja</p> <p>Jurnal Mutiara manajemen Vol 7 No. 1</p> <p>DOI: https://doi.org/10.51544/jmm.v7i1.2529</p>	<p>Berdasarkan Hasil penelitian Lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Prismaatama baik secara parsial maupun simultan.</p>	<p>Meneliti variabel budaya organisasi, lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.</p>	<p>Penelitian ini berbeda objek penelitian, tempat dan waktu penelitian. Serta Tidak meneliti variabel produktivitas</p>
12	<p>Kadek Widia Lestari 2021</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<p>Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif</p>	<p>Terdapat variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja serta variabel produktivitas</p>	<p>Tidak terdapat variabel budaya organisasi dan perbedaan pada objek serta tempat penelitian</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Manajemen Vol 7 No. 2 DOI: https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31095	terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, (4) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan		
13	Krisnaldy 2019 Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan serta dampaknya terhadap produktivitas kerja Jurnal Semarak, Vol. 2, No. 2 DOI: http://dx.doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936	Variabel menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi dengan nilai signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial	Penelitian ini sama-sama meneliti Budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel produktivitas serta terdapat perbedaan pada objek penelitian
14	Lili Indrawati 2021 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Indonesian Accounting Research Journal Vol. 2, No. 1, DOI: https://doi.org/10.35313/iarj.v2i1.3380	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Variabel Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas secara parsial	Variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas dan variabel produktivitas sebagai variabel terikat	Penelitian ini tidak terdapat variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				variabel terikat
15	<p>Lucia Maduningtias 2019</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 7 No. 3 DOI: http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v2i3.3020</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas baik secara parsial maupun simultan</p>	<p>Meneliti variabel Budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat</p>	<p>Penelitian ini tidak menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat serta Perbedaan tempat dan objek penelitian.</p>
16	<p>Lusiana Dameria dan Sanny Ekawati 2022</p> <p>Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>Vol. 04, No. 02 DOI: https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18241</p>	<p>Budaya organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan</p>	<p>Meneliti Budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Penelitian ini tidak terdapat variabel produktivitas sebagai variabel terikat serta perbedaan tempat dan objek penelitian.</p>
17	<p>Muhammad Yusuf 2022</p> <p>Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Lingkungan Kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial</p>	<p>Variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Penelitian ini tidak terdapat variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas dan</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>JURNAL MANAJEMEN - VOL. 12 (2) DOI: https://doi.org/10.30872/jmmn.v12i2.7376</p>			produktivitas kerja sebagai variabel terikat
18	<p>Natalia Putri Matahelumual 2021</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga kependidikan</p> <p>Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Vol 5 No. 1 DOI: http://dx.doi.org/10.25157/dinamika.v5i1.1225</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial</p>	<p>Terdapat Variabel Budaya organisasi sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat</p>	<p>Perbedaan pada variabel komitmen organisasi, objek penelitian</p>
19	<p>Nisa Ulul Mafra 2021</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p> <p>JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB) Vol 5 No. 1</p> <p>DOI: https://doi.org/10.35797/jab.v5.i1.%25p</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial</p>	<p>Variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel produktivitas</p>	<p>Terdapat variabel semangat kerja serta perbedaan tempat dan objek penelitian</p>
20	<p>Selvy Virginita Orizanti 2020</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti</p>	<p>Penelitian ini terdapat variabel</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga kependidikan Jurnal Mitra Manajemen Vol.4, No.4 DOI: https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i4.377	organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.	Budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja	kinerja karyawan
21	Sindy S 2020 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jurnal of Management & Business Vol 5 No. 2 DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.3377	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.	Variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas dan variabel produktivitas sebagai variabel terikat	Penelitian ini tidak terdapat variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat
22	Siti Nur Salamah 2020 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jurnal Prosiding Akuntansi Vol 6 No. 2 DOI: http://dx.doi.org/10.29313/.v6i2.2312	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial	Penelitian ini sama-sama meneliti budaya organisasi sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
23	<p>Sri Mulyani 2021</p> <p>Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan</p> <p>Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 4, No.1</p> <p>DOI: http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v4i1.14508</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas secara parsial</p>	<p>Variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas dan variabel produktivitas sebagai variabel terikat</p>	<p>Penelitian ini tidak terdapat variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat</p>
24	<p>Sugiman 2020</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan masyarakat</p> <p>Volume 13 Nomor 1</p> <p>DOI: https://doi.org/10.47317/jkm.v13i1.235</p>	<p>Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial</p>	<p>Variabel kepuasan kerja berpengaruh pada variabel produktivitas</p>	<p>Perbedaan tempat dan objek penelitian</p>
25	<p>Yunita, A., & Saragih, R. 2019</p> <p>Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja</p> <p>Jurnal ilmiah Ekonomi dan akuntansi Vol. 3 No. 2</p> <p>DOI: https://doi.org/10.31955/mea.v3i2.153</p>	<p>Hasil penelitiannya yaitu Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti Budaya organisasi ,lingkungan kerja dan produktivitas</p>	<p>Peneliti tidak meneliti kepuasan kerja serta Tempat dan objek penelitian berbeda</p>

Sumber: Hasil data diolah oleh peneliti (2023)

2.3 Kerangka Pemikiran

Pada kerangka pemikiran ini akan dijelaskan mengenai keterkaitan antar variabel untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara keterkaitan variabel-variabel penelitian yang dilakukan.

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut (Sugiyono, 2019, hal. 95), kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai isu penting. Dari pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa kerangka adalah penjelasan konseptual berbasis teori sementara tentang hubungan objek masalah individu. Kerangka konseptual merupakan landasan ilmiah yang memuat teori-teori yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti.

Menurut pengamatan yang dilakukan budaya organisasi unsur penting dalam suatu organisasi itu sendiri, maka dari suatu organisasi harus dapat memaksimalkan variabel budaya organisasi agar dapat diterapkan guna keberlangsungan suatu organisasi. Budaya organisasi adalah suatu alat atau sistem yang isinya mengandung nilai-nilai yang harus disepakati dan wajib dilaksanakan oleh anggota.

Budaya organisasi menjadi suatu hal yang penting untuk diterapkan dalam suatu organisasi, sebab akan memberikan rasa identitas. Semakin jelas persepsi dan nilai bersama organisasi didefinisikan, semakin banyak orang dapat memahami misi organisasi dan merasa bahwa mereka adalah bagian penting darinya.

Selain budaya organisasi, variabel lingkungan kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja serta akan berdampak pada produktivitas kerja, sebab tenaga kerja pasti menginginkan kondisi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja itu sendiri merupakan kondisi dimana tenaga kependidikan itu bekerja. Jadi sewajarnya manajemen suatu organisasi mempersiapkan kondisi lingkungan kerja yang tepat supaya para tenaga kerja dapat bekerja dengan baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan akan berdampak pada produktivitasnya, namun berdasarkan pengamatan yang dilakukan tingkat produktivitas yang di pengaruhi kepuasan kerja karyawan pada tenaga kependidikan Universitas Pasundan Bandung yaitu dipengaruhi oleh adanya penerapan Budaya Organisasi yang dimiliki karyawan tidak mendukung pekerjaan yang dibebankan serta adanya kondisi Lingkungan Kerja yang kurang kondusif. Setiap faktor dari Produktivitas dan Kepuasan Kerja Karyawan saling memiliki keterkaitan atau adanya hubungan. Maka, kerangka pemikiran pada penelitian ini akan menjelaskan adanya hubungan antara pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta dampaknya pada produktivitas tenaga kependidikan Universitas Pasundan Bandung baik secara keseluruhan (simultan) maupun individual (parsial).

2.3.1 Hubungan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja

Untuk meningkatkan kepuasan karyawan, pemimpin perlu memerhatikan berbagai hal. Salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja agar menjadi lebih produktif.

Menurut Edy (2019:1) mengatakan budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma lama yang disetujui dan diikuti oleh anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalahnya. Tak hanya budaya organisasi Faktor lainnya yang berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif guna meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Lingkungan yang tidak sehat dan tidak nyaman dapat menyebabkan penurunan dalam produktivitas kerja dan kepuasan kerja.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rohman Alasyari (2022) dan Fitria Octarini (2021) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja.

2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi adalah pegangan bagi karyawan perusahaan dalam berperilaku yang menjadi pedoman dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja, dan menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan. . Menurut Fahmi (2017:117)

Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja anggotanya guna tercapainya tujuan organisasi. Kepuasan kerja didapatkan apabila harapan-harapan dari pekerjaannya dapat dipenuhi. Dengan mengambil pemikiran tersebut, dimungkinkan bahwa budaya organisasi dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pranitasari (2019), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan. Penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian dari Abdul Rohman Alasyari (2022) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sejalan dengan Waluyo, penelitian yang dilakukan oleh Ananda Adjang Ardani (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Enny (2019:56) mengatakan bahwa, "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar

tempat para pekerja/karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya” Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan tenaga kependidikan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja organisasi tempat di mana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja tenaga kependidikan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri tenaga kependidikan. Kepuasan kerja tenaga kependidikan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu tenaga kependidikan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen organisasi, tenaga kependidikan akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, organisasi diuntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi organisasi.

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Erni Amelia (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dane Dea Ganesha (2018) juga memperkuat penelitian Erni Amelia dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Ada pula penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yusuf (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap lembaga pendidikan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kependidikannya. Di dalam lembaga pendidikan diperlukan adanya kepuasan kerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus memperhatikan dasar-dasar apa yang harus dilakukan agar tenaga kependidikan mau terlibat dan termotivasi sehingga ia merasa puas dengan hasil kerja yang diberikan perusahaan kepadanya.

Kepuasan kerja adalah suatu gambaran tentang perasaan seorang karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya ketika kebutuhannya terpenuhi. Kepuasan kerja menurut Schermerhorn dalam Fattah (2017:65) adalah sejauh mana individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan mereka. Faktor-faktor utama yang menentukan kepuasan kerja adalah kepribadian, nilai, situasi kerja dan pengaruh sosial. budaya organisasi dan lingkungan kerja cukup menarik untuk dibahas karena kedua faktor tersebut yang dirasakan karyawan di organisasi secara langsung.

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Selvy Virginita Orizanti (2020) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lusiana Dameria dan Sanny Ekawati (2022) juga memperkuat penelitian Selvy Virginita Orizanti dengan menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Ada pula penelitian yang dilakukan oleh Imam Sudrajat (2022) menyatakan bahwa budaya

organisasi dan lingkungan signifikan dan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan.

2.3.5 Pengaruh Kepuasan Terhadap Produktivitas

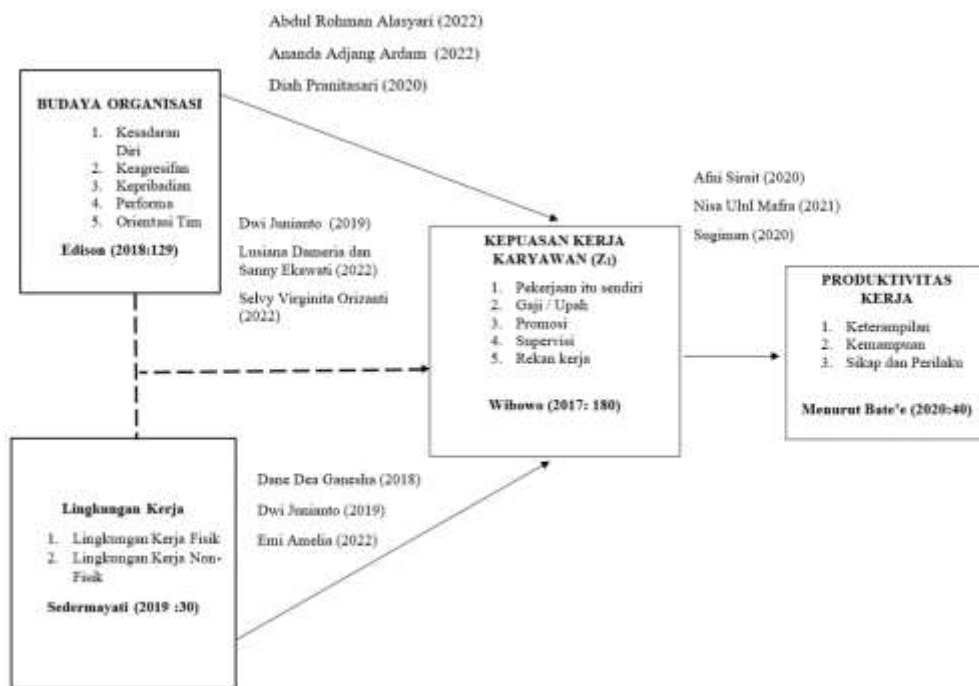
Tingkat Produktivitas seseorang akan muncul dengan sendirinya apabila keinginan-keinginan dalam hati mereka terpenuhi. Menurut Wibowo (2017: 415), setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja maka kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan atasan. Untuk itu, atasan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas sangat berhubungan dengan kepuasan kerja, seseorang dikatakan puas dalam bekerja dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya di dalam suatu organisasi, misalnya jika seorang karyawan merasa puas dalam bekerja mereka akan bersemangat dalam bekerja dan tentu saja pekerjaan mereka tidak akan terbengkalai. Namun apabila sebaliknya karyawan merasa tidak puas dalam bekerja dimungkinkan untuk pindah ke tempat kerja lain selama karyawan tersebut bisa pindah, bekerja tidak mempunyai motivasi, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, bekerja apa adanya dan lambat laun tingkat produktivitas tersebut akan menurun.

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Sugiman (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas. Afni Sirait (2020) juga memperkuat penelitian

Sugiman dengan menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas. Ada pula penelitian yang dilakukan oleh Nisa Ulul Mafra (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif

2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas secara sistematis hubungan antar variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti Gambar di bawah ini :



Keterangan: (—————) Parsial

(- - - - -) Simultan

Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020:63) pengertian hipotesis adalah sebagai berikut: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu di atas, maka penulis menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1. Secara Simultan

- a. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas

2. Secara Parsial

- a. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja
- b. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
- c. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas