

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat perlu mendapat perhatian, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi keadaan pegawai secara langsung. Lingkungan kerja kondusif dapat menjadi upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Nitisemito (2009:31) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Kemudian Supardi (2003: 37) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya”

Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Munandar (2004:288) Lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi : kondisi fisik, Ruang,tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan – peraturan perusahaan. Selanjutnya Mangkunegara (2005:105) mendefinisikan lingkungan kerja adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat ia bekerja.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan yang mendukung bagi seluruh aktifitas kerja pegawai akan meningkatkan produktifitas kerja pegawai dan begitu sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman akan membuat pegawai merasa cepat bosan dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai tersebut. Menurut Sedarmayanti (2011:26) bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu : lingkungan tempat kerja atau lingkungan kerja fisik dan suasana kerja atau lingkungan non fisik, selanjutnya Wursanto (2009:269) menyatakan bahwa lingkungan kerja dibedakan menjadi 2 (dua) macam, yaitu : kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis”.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktifitas pegawai ada dua macam yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik atau psikis.

3. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat menjadi salah satu faktor pemicu penurunan dan peningkatan produktifitas kerja pegawai apabila tidak diatur sedemikian rupa

untuk melahirkan suasana nyaman dalam bekerja tentu dapat berdampak terhadap produktifitas kerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) bahwa :“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, misalnya: pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, warna, dan lain-lain.

Menurut Sarwono (2005:86) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan dan faktor-faktor fisik ini mencakup: Penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran dan ruang kerja.

Selanjutnya menurut Komarudin (Gienardy,2013:13) mendefinisikan lingkungan kerja fisik “sebagai keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu”. Kemudian Nitisemito (Gienardy,2013:13) mendefinisikan lingkungan kerja fisik “sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain” menurut

Norianggono (2014:3) lingkungan kerja fisik merupakan “sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja”

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang dirasakan pegawai secara fisik atau terlihat dan memengaruhi pegawai tersebut dalam menjalankan pekerjaannya.

4. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan menurut Mangkunegara (2005:105), faktor lingkungan kerja fisik, yaitu :

1) Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

2) Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

5. Indikator lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:27) Indikator lingkungan kerja fisik diantaranya adalah :

1) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 (empat), yaitu :

(a) Cahaya langsung

(b) Cahaya setengah langsung

(c) Cahaya tidak langsung

(d) Cahaya setengah tidak langsung

3) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di

sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

6) 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. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

7) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

6. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan

antar sesama karyawan (hubungan horizontal) dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja non fisik adalah “semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Selanjutnya Wursanto (2009:269) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis (yang berhubungan dengan pikiran dan jiwa manusia) dari lingkungan kerja”

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

7. Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik

Menurut Mangkunegara (2005:105) lingkungan kerja non fisik meliputi :

1) Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

2) Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

3) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

4) Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah faham.

5) Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi :

- (a) Rasa bosan, Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.
- (b) Keletihan dalam bekerja, Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, *turn over*, dan kecelakaan.

8. Indikator lingkungan kerja non fisik

Menurut Wursanto (2009) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku, yaitu adalah sebagai berikut.

- 1) Pengawasan, yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.

- 2) Suasana kerja, yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- 3) Sistem pemberian imbalan, (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- 4) Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- 5) Ada rasa aman, dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
- 6) Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- 7) Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

9. Manfaat lingkungan kerja

Menurut Tanjung (2003:26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

10. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Yuniarsih (2009:156) bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai “hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja”. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Selanjutnya menurut Simanjuntak (2005:26), produktivitas kerja adalah “kemampuan pegawai untuk dapat menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi sikap mental bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, hari esok harus lebih baik dari hari ini”. Sikap kerja yang demikian ini akan tetap melekat dalam diri pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Sedarmayanti (2009:65) produktivitas kerja adalah “sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan” juga menurut Hasibuan (2008:21) produktivitas adalah “perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan)”. Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan *efisiensi* (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan dari tenaga kerjanya. Kemudian menurut Siagian (2009:24) produktivitas adalah “kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal”.

Berdasarkan beberapa pengertian produktivitas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah “memaksimalkan segala sumber daya yang ada untuk mendapatkan hasil/*output* yang optimal”.

11. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009:104) indikator produktivitas kerja, yaitu sebagai berikut :

1) Kemampuan.

Memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme karyawan dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai.

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

3) Semangat kerja

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

4) Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

5) Mutu.

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik serta berguna bagi karyawan dan perusahaan.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

12. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga (2005:55) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain :

1) Kualitas pekerjaan,

Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang pegawai dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Kualitas bagi hampir semua orang tampaknya berarti kualitas tinggi. Kehidupan kerja yang berkualitas yaitu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhannya dengan bekerja di dalam organisasi. Dan kemampuan untuk hasil tersebut tergantung apakah terdapat adanya : perlakuan yang adil dan sportif terhadap pegawai, kesempatan bagi pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri yaitu : untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya, Komunikasi terbuka dan saling mempercayai

diantara sesama pegawai, Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka. Kompensasi yang cukup adil, Lingkungan yang aman dan sehat.

2) Kuantitas pekerjaan,

Perkembangan organisasi menuntut adanya kuantitas pekerjaan. Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Rasio kuantitas pegawai harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dengan penimbangan tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas kerja di dalam organisasi tersebut.

3) Ketepatan waktu,

Pengetahuan akan orientasi waktu yang berlainan dari budaya-budaya tersebut dapat memberikan wawasan ke dalam pentingnya tenggang waktu, apakah perencanaan jangka panjang dan dipraktekkan secara meluas, pentingnya pengawasan kerja dan apakah yang menyebabkan keterlambatan-keterlambatan.

4) Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.

5) Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

6) Disiplin kerja

Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

7) Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.

13. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Keberhasilan organisasi dalam proses mencapai tujuan sangat tergantung pada tiap individu dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan. Karena produktivitas kerja berhubungan langsung dengan sikap dan perilaku terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Menurut Hariandja (2002:303), faktor mempengaruhi produktivitas kerja adalah situasi dan keadaan lingkungan kerja, faktor ini menyangkut fasilitas dan keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan tenang dan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan akan membuat pegawai merasa dihargai dan dapat menyenangkan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Dijelaskan bahwa dengan

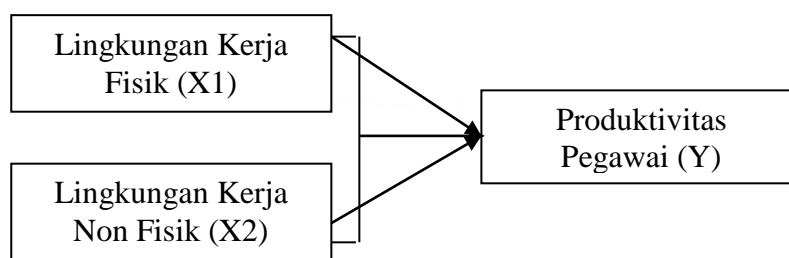
lingkungan kerja yang baik akan dapat mendukung adanya produktivitas kerja yang baik pula, karena sebagaimana dijelaskan beberapa pendapat teori para ahli bahwa produktivitas kerja hanya mungkin terjadi apabila kebutuhan dan keinginan kerja terpenuhi yang mana dalam hal ini menyangkut kondisi lingkungan fisik dan juga lingkungan non fisik tempat bekerja seperti udara segar, suara yang tidak mengganggu, pencahayaan yang cukup dan sebagainya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja dalam mencapai produktivitas juga hubungan kerja, komunikasi yang terjalin, dan lain-lain.

B. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Mohammad Nasrulloh (2011)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur	Independent: - Lingkungan Kerja Dependent : - Produktivitas Kerja	Regresi Sederhana	Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja
2	Ratih Dewi Kumala I. A (2008)	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai Politeknik Kesehatan Departemen Kesehatan Denpasar	Independent: 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik Dependent : - Produktivitas Kerja	Regresi Berganda	Secara bersama-sama lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Politeknik Kesehatan Departemen Kesehatan Denpasar

C. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2010, 88) menjelaskan kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka Konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1. :
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan konseptual diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendapatan Kota Medan.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendapatan Kota Medan.
3. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendapatan Kota Medan