

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Supardi dalam Subroto, (2005) “lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Menurut Nitisemito (dalam Intanghina, 2008) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut(Suwatno dan Priansa, 2011) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis (non fisik).

2.1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

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

a. Rencana Ruang Kerja

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

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya.

2.2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- a) Pekerjaan Yang Berlebihan: Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan

- b) Sistem Pengawasan Yang Buruk: Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan
- c) Frustrasi: Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan.
- d) Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk: Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.
- e) Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok: Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif dan berdampak positif.

3. Lingkungan Kerja Fisik

3.1. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (dalam Intaghina, 2008) yang menjadi indicator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a) Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting..Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari

b) Suhu Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan. Wignosubroto (2009) sebagai berikut:

c) Kelembaban

Kelembaban udara adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara. Suatu keadaan di mana temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran.

d) Suhu Udara

Tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna. Suhu udara ruangan normal pada manusia mencapai tingkat yang paling tinggi pada temperatur sekitar 24-27°C.

e) Sirkulasi Udara

Udara disekitar kita dikatakan kotor apabila keadaan oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur gas-gas lainnya :

Kotoran udara disekitar kita dapat dirasakan dengan sesaknya pernafasan. Ini tidak boleh dibiarkan, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan cepat membuat tubuh kita lelah. Sirkulasi udara dengan memberikan ventilasi cukup akan membantu penggantian udara kotor dengan udara bersih.

Seperti yang diungkapkan oleh Sritomo Wignjosoebroto (1989:50) pengaruh temperatur udara terhadap manusia bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel II. 1.
Pengaruh Temperatur Terhadap Aktivitas Manusia

Temperature	Pengaruh Terhadap Manusia
Kurang lebih 49°C	Temperatur yang dapat ditahan sekitar 1 jam, tetapi jauh di atas tingkat kemampuan fisik dan mental. Lebih kurang 30°C aktivitas mental dan daya tanggap cenderung membuat kesalahan dalam pekerjaan. Timbul kelelahan fisik dan sebagainya
Kurang dari 30°C	Aktivitas mental dan daya tanggap mulai menurun dan cenderung untuk membuat kesalahan dalam pekerjaan dan menimbulkan kelelahan fisik
Kurang lebih 24°C	Yaitu kondisi optimum (normal) bagi manusia
Kurang dari 24°C	Kelakuan ekstrim mulai muncul

Sumber: Sritomo Wignjosoebroto (209)

f). Suara Bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Di lingkungan Call Center Telkomsel suasana tenang sangat diperlukan karena pada saat *officer online* melayani pelanggan harus terbebas dari suara lain yang bisa terdengar oleh pelanggan. Suara bising ditimbulkan dari suara para officer yang online pada saat bersamaan dalam satu ruangan bisa mengganggu konsentrasi officer itu sendiri pada saat bekerja. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2006) ada tiga aspek yang menentukan kualitas suara bunyi yang bisa menimbulkan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

a. Lama bunyi

Lama waktu bunyi terdengar. Semakin lama telinga kita mendengar kebisingan maka semakin buruk akibatnya bagi pendengaran (tuli).

b. Intensitas kebisingan

Intensitas biasanya diukur dengan satuan desibel (dB), yang menunjukkan besarnya arus energi persatuan luas dan batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel.

c. Frekuensi suara menunjukkan jumlah dari gelombang-gelombang suara yang sampai di telinga kita setiap detik yang dinyatakan dalam jumlah getaran perdetik atau Hertz (HZ).

Dari pendapat di atas dapat dikatakan bahwa telinga manusia memiliki batasan dalam pendengaran. Batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel, jika suara yang didengar manusia melebihi batas tersebut maka konsentrasi manusia akan mudah kabur. Gangguan-gangguan seperti ini hendaknya dihindari agar semangat kerja tetap stabil dan produktivitas kerja menjadi optimal.

g) Penggunaan Warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

Berdasarkan hal yang dikemukakan di atas maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya coklat, krem, putih, hijau muda dan sebagainya. Sebagai contoh adalah warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak leluasa dan bersih. Sebenarnya bukan warna saja yang harus diperhatikan tapi komposisinya juga harus diperhatikan. Hal ini disebabkan komposisi warna yang salah dapat mengganggu pematangan sehingga menimbulkan rasa kurang menyenangkan atau bosan bagi yang melihat. Rasa menyenangkan atau bosan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Komposisi warna yang ideal menurut Nitisemito (2006), terdiri dari:

- a) Warna primer (merah, biru, kuning).

Kalau dijumpai tanpa antara akan tampak keras dan tidak harmonis serta tidak bisa dijumpai dengan yang lain sehingga tidak sedap dipandang.

- b) Warna sekunder (orange, hijau, violet). Kalau dijumpai akan menimbulkan kesan yang harmonis, sedap dipandang mata.
- c) Warna-warna primer jika dijumpai dengan warna sekunder yang berada dihadapannya akan menimbulkan warna-warna komplementer yang sifatnya kontras dan baik sekali dipandang mata.
- d) Warna-warna primer jika dijumpai dengan warna sekunder yang terdapat disampingnya akan merusak salah satu dari warna tersebut dan akan terkesan suram.

Komposisi warna sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja. Bila komposisi warna kurang pas bisa menimbulkan rasa jenuh dan sumpek sehingga mengurangi kenyamanan dalam bekerja sehingga semangat kerja akan menurun yang dapat mengganggu produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2009), membagi warna berdasarkan pengaruhnya terhadap perasaan manusia, yaitu:

- a) Warna merah. Bersifat dinamis dan merangsang, berpengaruh menimbulkan semangat kerja.
- b) Warna kuning. Bersifat keanggunan, terang dan leluasa. Berpengaruh menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata.
- c) Warna biru. Bersifat tenang, tentram dan sejuk. Berpengaruh mengurangi tekanan dan ketegangan.

h) Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga. Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai,

hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja.

Menurut Sofyan Assauri mengemukakan bahwa: “Agar para karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja para karyawan. Sebaliknya ruangan kerja yang besar merupakan pemborosan ruangan” (Assauri, 2009).

Dari pendapat di atas mengenai ruang gerak yang ideal adalah ruang yang leluasa sehingga dapat membantu kelancaran kerja para karyawan. Ruangan yang sempit akan mengakibatkan lalu-lintas di tempat kerja menjadi semrawut, sehingga karyawan akan kehilangan semangat dalam bekerja. Perusahaan yang memiliki ruang kerja belum tentu mampu meningkatkan gairah para karyawannya, karena tanpa tata ruang yang baik akan menghambat proses kerja.

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan akan memberi semangat tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, gelap dan lembab akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan semangat dan produktivitas dalam bekerja.

Alex S. Nitisemito (2011) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Ignatius Wursanto (2009), indikator lingkungan kerja adalah:

a) Kondisi fisik

Kondisi kerja dikatakan baik apabila memungkinkan bagi seseorang untuk

meningkatkan produktivitas kerjanya. Kondisi fisik berkaitan dengan kondisi gedung, ruang kerja, ventilasi, dan sebagainya.

b) Kondisi psikologis

Sedangkan kondisi psikologis adalah kondisi kerja yang dapat memuaskan psikologis kepada para anggotanya, misalnya adanya hubungan yang harmonis, kesempatan maju, dan sebagainya.

c) Keamanan dalam pekerjaan

Yang dimaksud dengan keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminnya keselamatan kerja dalam melaksanakan tugas. Pada dasarnya setiap anggota organisasi menghendaki jaminan keselamatan kerja. Berbagai bentuk keselamatan kerja, misalnya perlakuan adil dan manusiawi, aman dari segala bentuk pemutusan kerja, dan aman dari segala macam tuduhan dan hinaan.

Menurut Sedarmayati (dalam Intanghina, 2008), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan karyawan. Menurut Pattanayak (2002), motivasi kerja karyawan akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung, maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi karyawan dan kreativitas karyawan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Persepsi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor insentif yang diberikan perusahaan.

4. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi, yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan bawahan”. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2001) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri, membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang berbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009), untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif, pemimpin perlu :

- a) Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi – aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja.
- b) Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai bukan bekerja untuk uang saja.

5. Macam – Macam lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Beberapa macam

lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Wursanto (2009) disebutkan yaitu :

- 1) Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya,
- 2) Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi.
- 3) Adanya perasaan puas dikalangan pegawai” dari ketiga jenis lingkungan kerja non fisik yang disebutkan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Perasaan aman pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam diri pegawai. Wusanto (2009 : 269) Perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut :

1. Rasa aman dari yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya
2. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam kehidupan diri dan keluarganya.
3. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antara pegawai.

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum. Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan. Artinya setiap

perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Alex S Nitisemito (2011) berpendapat bahwa “Apabila perusahaan dapat memberikan jaminan keamanan, ketenangan dalam bekerja maka akan timbul semangat kerja dan gairah kerja”.

Pendapat mengenai keamanan bekerja di atas menggambarkan bahwa perusahaan bertanggung jawab akan kondisi karyawannya. Dorongan psikologis para karyawan dalam berkerja yang berupa rasa aman dan nyaman sangat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja. Konsentrasi yang tidak mendukung akan mengakibatkan semangat dan gairah menurun sehingga mengurangi produktivitas kerja.

Syarat-syarat untuk dapat bekerja dengan perasaan tenang, aman dan nyaman mengandung dua faktor utama yaitu faktor fisik dan non fisik. Menurut Slamet Saksono berpendapat bahwa: “Segala sesuatu yang yang menyangkut faktor fisik yang menjadi kewajiban serta tanggung jawab perusahaan adalah tata ruangan kerja. Tata ruangan kerja yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan bagi karyawan. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga dapat dihindarkan gangguan yang ditimbulkan terhadap karyawan” (Saksono, 2005).

- b) **Loyalitas Pegawai** Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersipat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersipat

pertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan

c) **Kepuasan pegawai**

Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta yang bersifat psikologis juga terpenuhi. Lingkungan kerja non fisik tersebut merupakan lingkungan kerja yang dapat dirasakan oleh pegawai. Karena itu, lingkungan kerja non fisik yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku pegawai ke arah yang positif sebagaimana yang di harapkan oleh organisasi. Sehubungan hal tersebut, Wursanto (2009) tugas pimpinan organisasi adalah menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan menciptakan human relation sebaik-baiknya.

6) Indikator lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa 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". Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Kajian tentang lingkungan kerja non fisik sebagaimana diuraikan di atas bertujuan untuk membentuk sikap pegawai. Sikap yang diharapkan tentunya adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan masalah pembentukan dan perusahaan sikap, Wirsanto (2009) menemukan bahwa unsur

penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku adalah sebagai berikut.

- a) Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b) Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c) Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun peransang lain) yang menarik
- d) Perlakuan dengan baik manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal.
- e) Mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- f) Ada rasa aman dari para anggota, baik didalam dinas maupun di luar dinas.
- g) Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersipat informal, penuh kekeluargaan para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

7. Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi *produktivitas kerja* dibagi menjadi dua golongan yaitu yang pertama faktor yang ada pada diri individu seperti umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi. Sedangkan yang kedua adalah faktor yang ada di luar individu seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga. Faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja di antaranya adalah sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila (HIP), tingkat penghasilan, gizi dan

kesehatan, jaminan sosial, *lingkungan* dan iklim *kerja*, sarana dan produksi, teknologi, kesempatan berprestasi. Sementara itu *lingkungan kerja non fisik* menurut Nitisemito (2006) juga dapat mempengaruhi *produktivitas karyawan* seperti : hubungan yang tidak serasi antara karyawan yang bersangkutan dengan teman sejawat (sesama perkerja) maupun karyawan lainnya. Menurut Siagian, Sondang P (2007) masalah tentang *produktivitas kerja*, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan *produktivitas kerja* dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah *lingkungan kerja*. Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memacu *produktivitas kerja* karyawan yang tinggi.

Hariandja (2002), mengatakan bahwa faktor –faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah: kemampuan; kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan menambah kemampuan tenaga kerja. Sikap; yang menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral dan semangat kerja. Situasi dan keadaan lingkungan; faktor ini menyangkut fasilitas dan keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan tenang serta sistem kompensasi yang ada. Motivasi; tiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas. Upah; upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Tingkat pendidikan; latar belakang pendidikan dan latihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas, karena perlu diadakan peningkatan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja. Perjanjian kerja; merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan sebaiknya ada unsur-unsur peningkatan produktivitas kerja. Penerapan teknologi;

kemajuan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas, karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas.

Rivianto dalam Sinungan (2009), produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga maupun faktor-faktor lain seperti: pendidikan dan ketrampilan, karena pada dasarnya pendidikan dan latihan meningkatkan ketrampilan kerja; ketrampilan fisik dipengaruhi oleh gizi dan kesehatan dimana faktor gizi dan kesehatan dipengaruhi oleh tingkat penghasilan; penggunaan sarana - sarana produksi alat yang digunakan (manual, semi manual, mesin), teknologi dan lingkungan kerja; kemampuan manajerial menggerakkan dan mengarahkan tenaga kerja dan sumber - sumber yang lain, serta kesempatan yang diberikan.

Faktor lingkungan kerja fisik yang lain yang mempengaruhi emosional kerja karyawan adalah tata ruang kerja. Rancangan ruangan yang sesuai dengan kondisi bekerja yang baik sesuai karakter rata-rata karyawan akan memberikan kenyamanan bagi para karyawan dalam bekerja. Menurut Robbins (2007), "Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja terdiri dari : ukuran ruangan kerja, pengaturan ruangan kerja dan privasi."

a) Ukuran ruang kerja

Ukuran kerja juga turut mempengaruhi kinerja karyawan, ruangan kerja yang terlalu sempit juga bisa membuat karyawan sulit bergerak karena ruang gerak yang kurang, sehingga gerak karyawan menjadi lambat. Sebaliknya ruangan kerja yang terlalu lapang juga membuat banyak waktu terbuang saat antar karyawan atau karyawan dengan atasan memerlukan komunikasi langsung, jarak tentu memerlukan waktu lebih. Ukuran

ruangan kerja sebaiknya diatur sedemikian rupa untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

b) Pengaturan ruang kerja

Pengaturan ruang kerja ini berhubungan dengan posisi karyawan dengan fasilitas kerja dan jarak karyawan dengan karyawan lain untuk berinteraksi secara fisik, interaksi sosial akan mempengaruhi kesolidan sebuah team work. Pada kenyataannya orang lebih senang berinteraksi dengan orang yang secara fisik dekat dengannya.

c) Privasi

Mengenai privasi ada 2 (dua) pandangan, ada individu yang ingin privasinya terjaga saat bekerja, namun ada pula individu yang lebih senang tingkat privasi dikurangi sehingga interaksi antara karyawan lebih mudah dilakukan. Biasanya bagian manajerial lebih senang privasinya dalam bekerja sangat dirahasiakan, terutama mereka yang pekerjaannya rumit. Disinilah perlu ada pengaturan agar setiap karyawan mencapai kenyamanan tertinggi dalam bekerja direntang perbedaan kebutuhan akan privasi.

B. Produktivitas Kerja

1. Pengertian produktivitas kerja

Produktivitas kerja sebenarnya mencakup tentang suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan kehidupan mengenai pelaksanaan produksi didalam suatu perusahaan dimana dalam memproduksi untuk hari ini diharapkan lebih baik dari hari kemarin begitu juga sistem kerjanya. Seseorang selalu mencari perbaikan-perbaikan dengan berfikir dinamis, kreatif serta terbuka. Pengertian

dari produktivitas, berikut ini pembahasan yang dikemukakan oleh Sukanto (2005), dalam bukunya yang berjudul manajemen produksi replasi menyatakan bahwa : “Produktivitas adalah nilai output dalam hubungan dengan suatu kesatuan input tertentu. Peningkatan produktivitas yang berarti jumlah sumber daya yang digunakan dengan jumlah barang dan jasa yang diproduksi semakin meningkat dan membaik”.

Sedangkan menurut Moekijat (2005), produktivitas adalah “Perbandingan jumlah keluaran (output) tertentu dengan jumlah masukan (input) tertentu untuk jangka waktu tertentu. Produktivitas mempunyai dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Sinungan (2005), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu – satuan (unit) umum.

Sudarmayanti dalam Umar (2001: 79), mengutip tentang ciri –ciri individu yang produktif dari Erich dan Gilmore, yaitu : (a). Tindakan konstruktif,(b). Percaya pada diri sendiri, (c). Mempunyai rasa tanggung jawab,(d). Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan,(e). Mempunyai pandangan ke depan,(f). Mampu menyelesaikan persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang

berubah-ubah,(*h*). mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan (kreatif, imajinatif dan inovatif,(*i*). mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2001: 80) mengutip dari A. Dale Timpe mengungkapkan tentang ciri umum pegawai yang produktif adalah sebagai berikut :

1. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat.
2. Kompeten secara profesional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya
3. Kreatif dan inovatif, memperhatikan kecerdikan dan keanekaragaman
4. Memahami pekerjaan
5. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam bekerja selalu sudah mempertahankan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan keamanan, mudah dibuat, produktivitas, biaya, dan jadwal.
6. Setelah mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti menyempurnakannya.
7. Dianggap bernilai oleh pengawasan.
8. Memiliki catatan prestasi yang berhasil.
9. Selalu meningkatkan diri.

Anoraga dan Suyati, (2011) produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya.

2. Ciri –ciri pegawai yang produktif

Ranftl dalam Timpe (2000), mengemukakan ciri –ciri pegawai yang produktif sebagai berikut;

- a). Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan; kualifikasi pekerjaan dianggap hal yang mendasar, karena produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar;
- b). Bermotivasi tinggi; motivasi sebagai faktor kritis, pegawai yang bermotivasi berada pada jalan produktivitas tinggi;
- c). Mempunyai orientasi pekerjaan positif; sikap seseorang terhadap tugasnya sangat mempengaruhi kinerjanya, faktor positif dikatakan sebagai faktor utama produktivitas pegawai;
- d). Dewasa; pegawai yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten dan hanya memerlukan pengawasan minimal;
- e). Dapat bergaul dengan efektif; kemampuan untuk menetapkan hubungan antar pribadi yang positif adalah aset yang sangat meningkatkan produktivitas.⁰

3. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Umar (2005) ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu : Sikap kerja, Tingkat keterampilan, Hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan, Manajemen produktivitas, Efisiensi tenaga kerja, dan Kewiraswastaan.

- a) Sikap kerja, nilai-nilai atau norma kerja yang diterima sebagai pedoman atau pola tingkah laku tenaga kerja karyawan yang memenuhi etika kerja akan memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

- b) Tingkat Keterampilan, pegawai yang memiliki keterampilan kerja efektif dan efisien cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi.
- c) Hubungan Antar Tenaga Kerja, hubungan yang baik antar tenaga kerja dapat memberi rasa nyaman, dari rasa nyaman di tempat kerja itu maka produktivitas yang tinggi akan tercipta.
- d) Manajemen Produktivitas, dalam Manajemen produktivitas ini mengacu pada efektif dan efisien menggunakan sumber daya yang ada untuk menghasilkan output yang tinggi.
- e) Efisiensi Tenaga Kerja, suatu ukuran yang membandingkan penggunaan masukan dengan realisasi/keluaran. Semakin besar keluaran, semakin tinggi tingkat efisiensi pada hasil kerja, yang berarti dapat meningkatkan produktivitas.
- f) Kewirausahaan, kewirausahaan ini mengacu pada bisnis yang dijalankan oleh perusahaan.

Menurut Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- a) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

- c) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Mengukur produktivitas kerja menurut dimensi organisasi menurut Alan Thomas dalam Kusnendi, (2008: 85) yang secara matematis hubungannya diformulasikan sebagai berikut: Dimana Oi adalah output, sedangkan adalah sejumlah input yang dipergunakan dalam mencapai output tertentu. Dengan kata lain formula diatas dapat diperjelas kepada formula yang lebih dipahami, yakni sebagai berikut:

$$P = \frac{O}{I}$$

Dimana:

P = Produktivitas;

O = Output;

I = Input

Dalam Muchdarsyah Sinungan (2005: 23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

- a) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan

sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

- b) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan. Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial. Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan

4. Faktor -faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut J. Payaman Simanjutak (2008: 30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
2. Sarana pendukung, meliputi:
 - a) Lingkungan kerja, meliputi: Produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
 - b) Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

Hariandja (2002), mengatakan bahwa faktor –faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah: kemampuan; kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan menambah kemampuan tenaga kerja. Sikap; yang menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral dan semangat kerja. Situasi dan keadaan lingkungan; faktor ini menyangkut fasilitas dan keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan tenang serta sistem kompensasi yang ada. Motivasi; tiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas. Upah; upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Tingkat pendidikan; latar belakang pendidikan dan latihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas, karena perlu diadakan peningkatan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja. Perjanjian kerja; merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan sebaiknya ada unsur-unsur peningkatan produktivitas kerja. Penerapan teknologi;

kemajuan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas, karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas.

Rivianto dalam Sinungan (2009), produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga maupun faktor-faktor lain seperti: pendidikan dan ketrampilan, karena pada dasarnya pendidikan dan latihan meningkatkan ketrampilan kerja; ketrampilan fisik dipengaruhi oleh gizi dan kesehatan dimana faktor gizi dan kesehatan dipengaruhi oleh tingkat penghasilan; penggunaan sarana - sarana produksi alat yang digunakan (manual, semi manual, mesin), teknologi dan lingkungan kerja; kemampuan manajerial menggerakkan dan mengarahkan tenaga kerja dan sumber - sumber yang lain, serta kesempatan yang diberikan.

C. Penelitian Terdahulu

Rahmawati (2014) melakukan penelitian yang berjudul: "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmur (TSPM) – Purwosari. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan regresi linier sederhana. Dari hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmur Purwosari.

Rahmawati (2012) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara) menunjukkan bahwa Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *prodiktivitas kerja* pegawai dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja

pegawai . Hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *produktivitas kinerja* pegawai

D. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka alur berpikir bagi perumusan hipotesis, seperti terlihat dalam gambar berikut:



Gambar II.1.
Kerangka Konseptual

Dari gambar di atas dapat diterangkan bahwa variabel produktivitas kerja dipengaruhi lingkungan . Lingkungan kerja merupakan variabel bebas, sedangkan produktivitas kerja merupakan variabel terikat.

E. Hipotesis

Menurut Prof. Dr. Dr. S. Nasution defenisi hipotesis ialah pernyataan tentative yang merupakan dugaan mengenai apa saja yang sedang kita amati dalam usaha memahaminya” (Nasution : 2008) Berdasarkan teori yang ada, maka penulis mengajukan suatu hipotesis dalam penelitian ini adalah : “ Ada Pengaruh positif signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Direktorat Keuangan RSUP H. Adam Malik Medan,”