

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Agar pelaksanaan penelitian ini dapat berjalan dengan lancar, maka pemahaman terhadap hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini sangatlah penting. Pengertian akan objek yang diteliti adalah salah satu unsur dalam pemahaman, karena itulah penulis menjelaskan variabel yang terdapat dalam penelitian serta hal-hal lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

##### **2.1.1 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat termotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktivitas karyawan.

Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pimpinan perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan.

Menurut Sukanto dan Indriyo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja

meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dengan kata lain lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar tempat karyawan bekerja baik secara fisik maupun non fisik. Dalam melaksanakan pekerjaan, lingkungan kerja ini sangat mempengaruhi dan memegang peranan penting karena berhubungan dan dekat dengan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan secara umum dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya oleh perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### **2.1.1.1 Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:26) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Masih menurut Sedarmayanti (2017:27) kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi :

a. Faktor lingkungan sosial

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

b. Faktor status sosial

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

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

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

d. Faktor sistem informasi

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

### **2.1.1.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang memancarkan dengan tepat dan cukup akan menambah efisiensi kerja para karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih cepat serta lebih sedikit membuat kesalahan dan kondisi mata yang tidak cepat lelah.

2. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat lainnya, maka kegembiraan dan ketenangan bekerja karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Kelembaban atau kondisi udara disekitar harus diatur sedemikian rupa sehingga karyawan merasa nyaman pada saat bekerja.

4. Suara

Mengatasi atau meminimalisir terjadinya kegaduhan serta meletakkan alat-alat yang memiliki suara keras pada ruangan khusus sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugas.

### **2.1.2 Pengawasan Lingkungan Kerja**

Menurut Ahyari (2015:85) Pabrik yang didirikan oleh perusahaan apapun, pada umumnya di harapkan dapat berproduksi dengan tingkat produktivitas yang tinggi, efisiensi kerja yang tinggi, dan biaya produksi yang dapat diusahakan menjadi serendah-rendahnya. Disamping teknologi, bahan baku, mesin dan peralatan produksi yang dipergunakan serta loyalitas dan keterampilan karyawan

yang bekerja didalam perusahaan yang bersangkutan tersebut, maka lingkungan kerja dalam hal ini akan mempunyai peranan yang cukup tinggi. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan yang bersangkutan akan dapat meningkatkan gairah kerja didalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Demikian juga sebaliknya, lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan akan dapat mengurangi gairah kerja dan menurunkan tingkat produktivitas kerja para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut.

Menurut Ahyari (2015:85) Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu system produksi yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Segala mesin dan peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam pabrik menggunakan teknologi yang paling baru, yang berarti apabila para karyawan perusahaan tidak dapat bekerja dengan baik yang disebabkan karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja ini tidak berfungsi sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan baku menjadi produk, namun pengaruh dari lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Hal ini disebabkan oleh karena terdapat beberapa fasilitas di dalam perusahaan lebih dari yang diperlukan para karyawan perusahaan tersebut justru akan mengundang sebagian besar dari para karyawan perusahaan untuk berebut

menikmati fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dengan demikian, para karyawan perusahaan ini justru akan lebih memperhatikan masalah-masalah fasilitas perusahaan dibanding dengan pekerjaan yang menjadi beban tugasnya. Hal ini tentu akan mengakibatkan terdapatnya penurunan tingkat produktivitas kerja dari para karyawan perusahaan tersebut.

Menurut Ahyari (2015:87) Untuk dapat merencanakan lingkungan kerja didalam suatu perusahaan dengan baik, maka manajemen perusahaan harus benar-benar mengetahui tentang lingkungan kerja yang dipersiapkan untuk perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilaksanakan dengan baik apabila manajemen perusahaan yang bersangkutan jugamengetahui unsur-unsur apa saja yang penting yang akan menentukan lingkungan kerja untuk para karyawan.

Secara umum lingkungan kerja didalam suatu perusahaan ini merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Namun demikian, untuk memperjelas masalah ini Afandi (2018:72) mengemukakan bahwa lingkungan kerja di dalam perusahaan ini akan dibagi lagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentukan lingkungan kerja yang lebih terperinci, yaitu:

#### a. Pelayanan Karyawan

Pelayanan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk pembentukan lingkungan kerja karyawan di dalam perusahaan. Dengan pelayanan karyawan (oleh perusahaan) yang baik, maka para karyawan akan memperoleh kepuasan dalam penyelesaian kerja yang dilaksanakan. Kepuasan yang diperoleh para karyawan dalam melaksanakan tugasnya ini akan sangat mempengaruhi

tingkat produktivitas kerja dari para karyawan. Para karyawan yang merasa memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan dimana mereka bekerja akan dapat menumbuhkan gairah kerja yang lebih tinggi, rasa tanggung jawab terhadap penyelesaian kerja yang lebih besar.

Sebaliknya para karyawan perusahaan yang tidak mendapat pelayanan yang semestinya, akan merasa sangat terpaksa di dalam penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Oleh karena di dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan ini kepada para karyawan merasa terpaksa, maka penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada para karyawan perusahaan tersebut menjadi kurang baik, serta terdapat kecenderungan para karyawan tersebut asal selesai bekerja saja. Tanggung jawab para karyawan pada umumnya rendah, para karyawan tersebut tidak memperoleh kepuasan di dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Demikian pula, apabila terdapat kesempatan kerja yang lain, maka pada umumnya para karyawan ini akan segera meninggalkan pekerjaannya untuk memperoleh pekerjaan di tempat lain yang diharapkan dapat memberikan lingkungan kerja yang lebih layak bagi para karyawan tersebut.

Pada umumnya pelayanan karyawan ini akan meliputi beberapa hal, yaitu pelayanan makan atau makanan, pelayanan kesehatan bagi para karyawan dan keluarganya, serta penyediaan kamar mandi di dalam pabrik dimana para karyawan tersebut bekerja yang sesuai dengan kemampuan perusahaan tersebut.

#### b. Kondisi kerja

Faktor lain yang ikut menentukan lingkungan kerja dalam perusahaan ini adalah suatu hal yang disebut dengan kondisi kerja. Kondisi kerja ini merupakan kondisi

dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Hal ini akan meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising, fasilitas kantor, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja para karyawan di perusahaan.

Kondisi kerja yang tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan tingkat produktifitas kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan. Sebagai salah satu contohnya adalah kurangnya fasilitas kerja seperti mesin *service* kendaraan sepeda motor, alat- alat bengkel, dan ketersediaan suku cadang dan spart part sepeda motor agar para pekerja dapat bekerja dengan ketersediaan alat yang lengkap sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik dan konsumen juga merasa puas, selain itu juga ketersediaan alat- alat kantor seperti komputer sangat perlu bagi para karyawan administrasi untuk mengerjakan tugas kantor dan juga mencatat laporan penting lainnya, sehingga proses informasi dan data- data yang penting lainnya dapat di simpan di komputer kantor, baik mengenai transaksi penjualan maupun yang lainnya.

#### c. Hubungan karyawan di dalam perusahaan

Faktor lain di dalam lingkungan kerja dalam perusahaan yang juga tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan. Hubungan karyawan ini juga akan ikut menentukan tingkat produktivitas kerja dari para karyawan tersebut. Hubungan karyawan yang tidak serasi akan menurunkan tingkat produktivitas kerja para karyawan perusahaan. Hal ini di sebabkan oleh karena di dalam penyelesaian tugas- tugasnya para karyawan akan merasa terganggu atau di ganggu dengan hal- hal lain

sebagai akibat dari tidak serasinya hubungan karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Menurut Afandi (2018:73) Dalam rangka perwujudan hubungan karyawan yang serasi ini, peranan manajemen perusahaan yang bersangkutan akan sangat di harapkan kehadirannya. Perhatian dan pengarahan pimpinan perusahaan yang cukup akan dapat mendorong terciptanya hubungan karyawan yang serasi. Di dalam hal ini manajemen perusahaan yang bersangkutan sangat perlu untuk mempertimbangkan motivasi kerja karyawan dan mendorongnya untuk keperluan yang positif. Tanpa adanya perhatian dari manajemen perusahaan yang bersangkutan, maka hubungan karyawan ini akan menjadi kurang serasi dan sebagai akibatnya tingkat produktivitas kerja dari perusahaan tersebut akan mengalami penurunan.

#### **2.1.2.1 Pengertian Pengawasan**

Menurut Hasibuan (2013:49) pengawasan dapat didefinisikan sebagai salah satu cara organisasi dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal, dan lebih daya guna mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2017:359) menyatakan bahwa pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa pengawasan adalah suatu tindakan untuk memantau proses berjalannya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Harianto et al (2020) mengemukakan bahwa pengawasan kerja adalah salah satu upaya yang sistematis untuk menetapkan standar kinerja pada rencana agar dapat merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur seberapa besar penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa segala tugas yang diemban telah dilakukan seefektif mungkin guna mencapai tujuan organisasi.

Masih menurut Harianto et al (2020), menjelaskan proses pengawasan pada dasarnya terdapat dua macam teknik yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasan langsung (*direct control*)
2. Pengawasan tidak langsung (*indirect control*)

Menurut Irham Fahmi (2014:138) mendefinisikan pengawasan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukungnya visi dan misi suatu organisasi. Sedangkan menurut Kadarisman (2015:137) menyatakan bahwa pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pemaparan teori yang telah dikemukakan sebelumnya dapat dikatakan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk membandingkan, memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta kegiatan organisasi yang akan dan telah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan standar, rencana, instruksi dan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, serta mengambil tindakan

perbaikan dan pencegahan dalam memanfaatkan sumber daya yang paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan**

Menurut Winardi (2011:589) dalam pengawasan terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi, yaitu:

1. Pengawasan pendahuluan (*preliminary control*), yaitu prosedur-prosedur pengawasan pendahuluan yang mencakup semua upaya manajerial guna memperbesar kemungkinan bahwa hasil-hasil aktual akan berdekatan hasilnya dibandingkan dengan hasil-hasil yang direncanakan.
2. Pengawasan pada saat kerja berlangsung (*current control*), yaitu terdiri dari tindakan-tindakan para supervisor atau pemimpin atau atasan yang mengarahkan pekerjaan pada bawahan mereka.
3. Pengawasan umpan balik (*feed back control*), yaitu sifat khas dari metode-metode pengawasan atau pemusatan perhatian pada hasil-hasil historikal sebagai landasan untuk mengoreksi tindakan-tindakan masa mendatang.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan kerja menurut Handoko (2017:366) yaitu:

1. Perubahan lingkungan organisasi atau instansi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi yang terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru.
2. Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar perkembangan organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih ketat dan hati-hati.

3. Kesalahan-kesalahan. Bila karyawan tidak membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan.
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

Pengawasan berfungsi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan serta untuk mengambil tindakan perbaikan (evaluasi) yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

### **2.1.2.3 Indikator Pengawasan**

Menurut Dauly (2017:218) menyatakan bahwa pengawasan adalah usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan, menentukan dan menugukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan. Adapun indikator pengawasan kerja menurut Handoko (2017:373) adalah sebagai berikut:

1. Akurat informasi yaitu tentang pelaksanaan keterangan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang tidak ada atau baru.

2. Tepat waktu yakni informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan.
3. Objektif dan menyeluruh yakni informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan dimana strategi sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan yang paling fatal.
5. Realistis secara ekonomis. Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
6. Realistik secara organisasional. Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan yang ada pada organisasi.
7. Koordinasi dengan liran kerja organisasi yakni informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi karena dapat mempengaruhi akses atau kegagalan dan keseluruhan operasi informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukan.
8. Fleksibel yakni pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional sistem pengawasan harus efektif, harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standar atau tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

10. Diterima para anggota organisasi. Dimana sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota atau karyawan organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Menurut Handoko (2016:363) indikator pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Penetapan Standar Pelaksanaan

Menetapkan suatu satuan pengukuran yang akan digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil suatu pekerjaan.

2. Pengukuran Kerja

Pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus menerus melalui pengamatan, laporan lisan dan tertulis inspeksi atau dengan pengambilan sampel.

3. Penilaian Kinerja

Merupakan proses untuk menentukan tingkat perbedaan antara pelaksanaan kerja (hasil) yang dicapai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya.

4. Tindakan Koreksi

Tindakan perbaikan atau koreksi dilaksanakan apabila dalam pelaksanaan kerja ditemukan penyimpangan-penyimpangan atau kesalahan yang harus segera diperbaiki seperti tindakan perilaku terhadap suatu penyimpangan, diharapkan hasil yang dikerjakan sesuai dengan rencana.

### **2.1.3 Pengertian Produktivitas**

Menurut Handoko (2017:35) Produktivitas merupakan salah satu dari beberapa perkembangan baru dalam manajemen personalia dan sumber daya

manusia yang penting. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Misalnya saja, “produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau *output* dan *input*. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Menurut Mulyadi (2016:86) Peningkatan kualitas pekerja yang dicerminkan oleh tingkat pendidikan rata-rata yang semakin baik, memberi dampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja, begitu pula dengan upaya peningkatan keterampilan dan pelatihan tenaga kerja yang disertai dengan penerapan teknologi yang sesuai, berdampak pula terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Produktivitas kerja pegawai mengandung pengertian adanya 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. Penilaian terhadap produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui pelaksanaan kerja yang relatif baik, sikap kerja, tingkat keahlian dan disiplin kerja. Dan untuk mengukur produktivitas kerja pegawai itu sendiri harus mencakup aspek kuantitas dan kualitas pekerjaannya.

Menurut Siagian (2016:104) produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan kerja yang optimal bahkan kalau mungkin maksimal. Kemampuan yang dimaksud dalam definisi tersebut tidak hanya berhubungan dengan sarana dan prasarana,

tetapi juga berhubungan dengan pemanfaatan waktu dan sumber daya manusia. Sehubungan dengan itu produktivitas kerja dikatakan tinggi jika prosesnya berlangsung menurut prosedur dan mekanisme yang tepat dan cermat atau yang dinilai terbaik dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hasil kerja personel secara kuantitatif tidak segera dapat diamati, namun ketepatan dan kecermatan mempergunakan metode atau alat.

Sebagai indikator yang dapat menjamin kualitas hasil yang akan tercapai selalu dapat diamati. Dalam keadaan seperti itu berarti daya guna (efisiensi) kerja, dapat juga berarti produktivitas kerja. Dengan kata lain pekerjaan yang dilaksanakan secara berdaya guna, merupakan juga pekerjaan yang produktif.

Produktivitas erat terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Hasil kerja pegawai tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Kemudian dalam hal ini dikemukakan beberapa faktor sebagaimana yang dinyatakan sebagai indikator dari produktivitas kerja menurut Burhanuddin Yusuf (2015:41) antara lain :

#### 1. Pengetahuan

Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang dalam pemecahan masalah serta melakukan atau menyelesaikan pekerjaan sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

## 2. Keterampilan

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaannya. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

## 3. Kemampuan

Konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi seorang karyawan. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan karyawan sehingga dianggap mampu.

## 4. Sikap

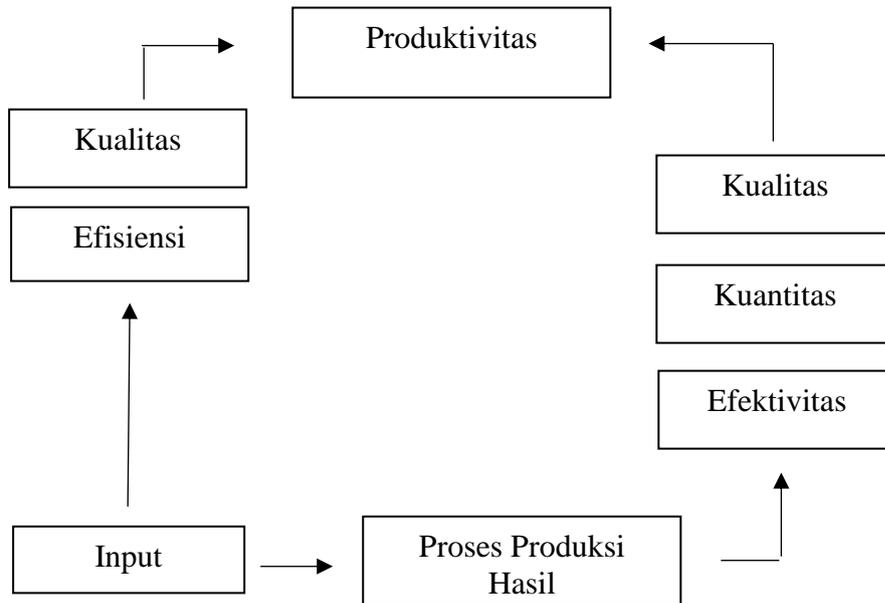
Merupakan suatu kebiasaan yang memiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung proses kerja yang efektif.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2017:19) indikator produktivitas yaitu:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat Kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Menurut Sinungan (2013:115) yang menyatakan disiplin adalah sikap kewajiban dari seseorang/kelompok orang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan keputusan yang telah ditetapkan dan disiplin juga dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja, menghargai waktu dan biaya dari teori tersebut selain mematuhi peraturan-peraturan yang ada, disiplin juga dapat diwujudkan dengan menghargai waktu yaitu dengan mendisiplinkan diri untuk selalu tepat waktu, tenaga yaitu adanya usaha yang optimal dalam melaksanakan tugas, serta biaya seefisien mungkin sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang ada.

Menurut Umar (2014:24) Produktivitas sangat terkait dengan efisiensi dan kualitas, hal ini dapat dirangkaikan dalam skema sebagai berikut:



*Sumber: Husein Umar (2014:24)*

**Gambar 2.1**  
**Skema Produktivitas**

Menurut Moekijat (2012:31) Produktivitas Kerja adalah Orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu yang mempunyai kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa. Secara umum, pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat di bedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

Masih menurut Moekijat (2012:31) Pertama, 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. Kedua, perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian secara relative. Ketiga, perbandingan pelaksanaan sekarang dengan target, inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

### **2.1.3.1 Pentingnya Peningkatan Produktivitas**

Menurut Sedarmayanti (2017:35) untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Menurut Sinungan (2017:12) Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai “kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa-jasa”. Menurut Indrastuti dan Tanjung (2017:42) Perusahaan yang memiliki produktivitas yang tinggi dan cenderung meningkat, berarti perusahaan tersebut bekerja lebih efisien, sehingga mampu bersaing di pasar. Hal ini akan menyebabkan kelangsungan hidup perusahaan lebih terjamin. Selain itu peningkatan produktivitas bagi tenaga kerja diharapkan dapat meningkatkan kompensasi yang akan diterimanya. Secara makro produktivitas akan membawa kesejahteraan dan peningkatan pertumbuhan ekonomi.

Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam kinerja karyawan yaitu :

1. Disiplin kerja, dalam melaksanakan kegiatan sangat diperlukan keteraturan pelaksanaan tugas dan fungsi untuk setiap bagian atau untuk setiap personil dengan memperhatikan disiplin waktu yang harus ditaati.
2. Tenaga kerja yang terampil, skill dalam hal peningkatan kualitas dan kuantitas kerja seoptimalnya sehingga pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan konsumen dan produsen.

3. Fasilitas kerja, penggunaan peralatan kerja yang baik yang serba otomatis akan dapat memberikan hasil yang efektif dan efisien.
4. Biaya, merupakan faktor penting dalam mewujudkan sasaran dalam hasil pekerjaan.

Menurut Umar (2014:26) Adapun ciri-ciri dari individu yang produktif dari Erichh dan Gilmore, yaitu: tindakannya konstruktif, percaya diri, mempunyai rasa tanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, mempunyai pandangan kedepan, mampu menyelesaikan permasalahan, dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah, mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan, mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Masih menurut Umar (2014:32) ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah: Sikap kerja, Tingkat keterampilan, Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, Manajemen produktivitas, Efisiensi tenaga kerja, Kewiraswastaan. Adapun penjelasan pertimbangan-pertimbangan dari faktor-faktor produktivitas jika dipandang sebagai sub-sistem untuk menunjukkan dimana potensinya dan cadangannya disimpan adalah sebagai berikut :

- a. Manusia
  1. Kuantitas
  2. Tingkat keahlian
  3. Latar belakang kebudayaan dan pendidikan
  4. Kemampuan, sikap
  5. Minat

6. Struktur pekerjaan, keahlian dan umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja
- b. Modal
    1. Modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan strukturnya)
    2. Teknologi R dan D (Research dan Development) = Litbang
    3. Bahan baku (volume dan standard)
  - c. Metode atau proses
    1. Tata ruang tugas
    2. Penanganan bahan baku penolong dan mesin
    3. Perencanaan dan pengawasan produksi
    4. Pemeliharaan melalui pencegahan
    5. Teknologi yang memakai cara alternatif
  - d. Lingkungan organisasi internal
    1. Organisasi dan perencanaan
    2. System manajemen
    3. Kondisi kerja (fisik)
    4. Iklim kerja (sosial)
    5. Tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan
    6. System insentif
    7. Kebijakan personalia
    8. Gaya kepemimpinan
    9. Ukuran perusahaan (ekonomi skala).

e. Produksi

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ruang produksi
4. Spesialisasi produksi

**2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas**

Menurut Siagian (2014:134) faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah:

1. Tingkat upah dan gaji yang diterima karyawan. Upah dan gaji yang sesuai dengan kewajiban akan membuat karyawan percaya terhadap kredibilitas dan kemampuan perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya sehingga ada kemungkinan karyawan dapat bertahan lama dalam pekerjaan tersebut.
2. Sifat tugas yang dilaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus disesuaikan dengan kemampuan kerja, pekerjaan harus dapat dilaksanakan karyawan dengan baik. Jika pimpinan menyesuaikan dengan tingkat pendidikan, keahlian dan pengalaman kerja karyawan.
3. Kemampuan organisasi dalam memberikan penghargaan yang wajar tanpa membahayakan kelangsungan hidup organisasi.
4. Iklim kerja yang terdapat dalam perusahaan. Iklim kerja yang mendukung proses kerja karyawan tentu akan berdampak baik terhadap perusahaan sehingga menciptakan iklim kerja yang nyaman akan berdampak baik pada karyawan.

5. Syarat kerja lainnya, seperti kondisi kerja, hubungan kerja, dan manajemen organisasi.
6. Keselamatan kerja. Upaya untuk melindungi pekerja dari luka-luka yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja yang berkaitan dengan pekerjaan, penyebab utama kecelakaan kerja yaitu peralatan teknis tidak memadai, kondisi kerja tidak baik dan akibat kelalaian manusia.
7. Jaminan sosial. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan jaminan yang diberikan pemerintah bagi karyawan meliputi: jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan dan jaminan hari tua.

### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Ulasan Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Hasil</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>
<b>1</b>	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Armindo Jaya Mandiri. Afa Yumna, Mahir Pradana (2021).	Subjek Penelitian	Metode Penelitian, Variabel Penelitian	Lingkungan Kerja di PT Armindo Jaya Mandiri berada pada kategori baik, baik secara fisik maupun non fisik serta variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
<b>2</b>	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jasa Konstruksi di PT KADI International. Ahmad Sobandi, Uus Mohammad Darul Fadi, Enjang Suherman (2020).	Subjek Penelitian, Variabel Penelitian, Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jasa Konstruksi di PT KADI International.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Sumber Graha Sejahtera (SGS)). Mega Dahlia (2019).	Subjek Penelitian, Variabel Penelitian, Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan variabel Kelelahan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
4	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. Alfin Efendi Khoirul Ulum, Bambang Suryadi, Wiwin Hartanto (2018).	Subjek Penelitian, Variabel Penelitian, Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Variabel Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam serta variabel yang paling dominan mempengaruhi adalah variabel keterampilan kerja.
5	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). Marina Trisnawaty, Parwoto (2020).	Subjek Penelitian, Variabel Penelitian, Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan Beban Kerja Berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Poduktivitas Karyawan bagian produksi pada PT. Aroma Tobacco Internasional Kudus. Vika Ari Musdiyana (2018).	Subjek Penelitian, Variabel Penelitian, Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Variabel Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
7	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan daerah Kabupaten Samosir. Pirtahap Sitanggang (2019).	Subjek Penelitian, Variabel dan Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja baik secara parsial maupun secara simultan.
8	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Riau <i>Crumb Rubber Factory</i> RICRY) Pekanbaru. Hidayatullah (2012)	Subjek Penelitian	Variabel Penelitian, Metode Penelitian	Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
9	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Yayasan Perguruan Tinggi Nias IKIP Gunung Sitoli). Sri Wahyuningsih (2018)	Subjek Penelitian	Variabel Penelitian, Metode Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>10</b>	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO. Eva Fathussyaadah, Aar Ardiansyah (2020)	Subjek Penelitian	Variabel Penelitian, Metode Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang kurang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.
<b>11</b>	Pengaruh Lingkungan dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT YURO MUSTIKA PURBALINGGA. Ravela Septianingrum (2011)	Subjek Penelitian	Variabel Penelitian, Metode Penelitian	Terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara lingkungan dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

*Sumber:* Data Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan Ulasan Penelitian Terdahulu pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Kerja baik secara positif maupun negatif.

Oleh karena itu, berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya oleh beberapa ahli serta ulasan penelitian terdahulu oleh beberapa

peneliti, maka penulis menyimpulkan sebuah kerangka pemikiran untuk mempermudah proses penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Konveksi Phinis

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Efisiensi dalam suatu pekerjaan menjadi salah satu acuan bagi mayoritas perusahaan untuk mengembangkan bisnisnya sehingga dapat mengurangi biaya yang dibutuhkan atau dikeluarkan untuk terus memutar roda perusahaan. Salah satu parameter yang biasanya digunakan untuk mengukur aspek efisiensi dengan tetap memperhatikan aspek efektivitas dalam mencapai tujuan perusahaan adalah produktivitas. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja karena dengan lingkungan kerja yang mendukung, maka karyawan dapat bekerja dengan fokus.

Salah satu tindakan yang dapat dilakukan untuk mengukur atau meningkatkan tingkat produktivitas pada bagian produksi adalah lingkungan kerja sehingga dapat mencapai efisiensi yang diinginkan. Sebuah perusahaan tidak dapat memungkiri bahwa setiap kegiatan operasional yang dilakukan selalu berhubungan dengan lingkungan sekitar sehingga perusahaan harus memperhatikan lingkungannya. Menurut Alex (2014:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Pengawasan merupakan proses pemantauan kegiatan yang dilakukan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja suatu kegiatan, serta bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Pengawasan merupakan bentuk

pengamatan, pemantauan dari seorang atasan maupun seorang yang mempunyai wewenang untuk melihat kinerja karyawan apakah sesuai dengan yang telah diarahkan agar tidak melenceng dari suatu proses perencanaan kegiatan tersebut. Menurut Inu Kencana Syafie (2019:167) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses mengikuti perkembangan kegiatan untuk menjamin jalannya pekerjaan, dengan demikian dapat selesai secara sempurna sebagaimana yang direncanakan sebelumnya, dengan pengkoreksian beberapa pemikiran yang saling berhubungan. Sedangkan menurut Baldric Siregar (2017:63) pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa kegiatan yang direncanakan dapat dilaksanakan dengan baik serta ditetapkan indikator dan target kinerja.

Menurut Malayu Hasibuan (2012:242) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses tentang penentuan, tentang apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar. Berdasarkan pemaparan teori tersebut dapat dikatakan bahwa pengawasan dalam beberapa hal dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Ravela Septianingrum (2011) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Yuro Mustika Purbalingga” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel lingkungan dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja.

Untuk menciptakan sebuah lingkungan kerja yang baik, maka dibutuhkan sejumlah biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Hal ini bertujuan agar para karyawan mampu bekerja dengan nyaman sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif, sehat, aman dan nyaman bagi para karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Menurut Ishak dan Tanjung (2015:45) menyatakan bahwa rasa nyaman dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan yaitu karyawan akan merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dilihat adanya pengaruh dari lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dimana lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aufa Yumna (2021) yang menyatakan terkait hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang perlu diupayakan dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif karena dapat mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Menurut Handoko (2016:363) indikator pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Penetapan Standar Pelaksanaan

Menetapkan suatu satuan pengukuran yang akan digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil suatu pekerjaan.

## 2. Pengukuran Kerja

Pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus menerus melalui pengamatan, laporan lisan dan tertulis inspeksi atau dengan pengambilan sampel.

## 3. Penilaian Kinerja

Merupakan proses untuk menentukan tingkat perbedaan antara pelaksanaan kerja (hasil) yang dicapai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya.

## 4. Tindakan Koreksi

Tindakan perbaikan atau koreksi dilaksanakan apabila dalam pelaksanaan kerja ditemukan penyimpangan-penyimpangan atau kesalahan yang harus segera diperbaiki seperti tindakan perilaku terhadap suatu penyimpangan, diharapkan hasil yang dikerjakan sesuai dengan rencana.

Menurut Sedarmayanti (2017:27) lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja non fisik meliputi :

### a. Faktor lingkungan sosial

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

### b. Faktor status sosial

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

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

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

d. Faktor sistem informasi

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

Sedangkan untuk lingkungan kerja fisik meliputi:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka diharapkan produktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik. Menurut Heizer dan Render (2014:15) produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal atau *output* yang maksimal sehingga produktivitas dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga kerja yang dipergunakan begitu pula sebaliknya.

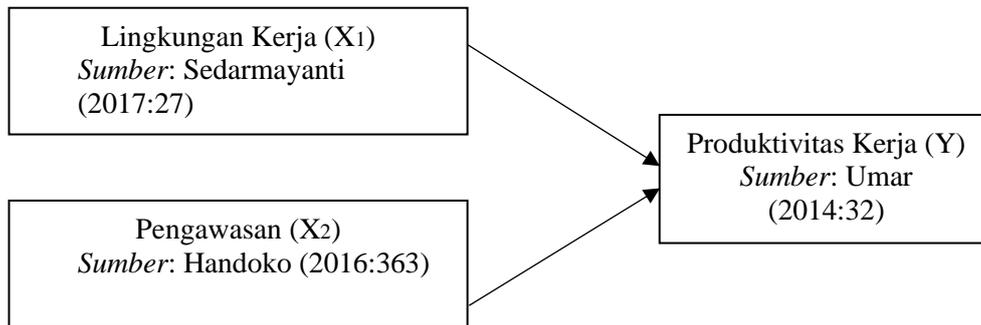
Masih menurut Heizer dan Render (2014:66) perhitungan produktivitas membantu manajer menilai seberapa baik kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu mengetahui tingkat produktivitas untuk menjadi pembanding dengan standar produktivitas yang telah ditetapkan manajemen serta memperbaiki produktivitas dari waktu ke waktu. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat dikatakan produktivitas merujuk pada efektivitas dan efisiensi dalam memproduksi barang dan atau jasa.

Menurut Umar (2014:32) ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah: Sikap kerja, Tingkat keterampilan, Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, Manajemen produktivitas, Efisiensi tenaga kerja, Kewiraswastaan. Berdasarkan pernyataan yang telah dikemukakan maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Menurut Handoko (2016:360) Pengawasan kerja adalah suatu usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung serta adanya pengawasan yang tepat, maka tidak menutup kemungkinan produktivitas kerja pun akan meningkat sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh antara pengawasan

terhadap produktivitas kerja karena semakin baik produktivitas tentu akan membuat perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pemaparan teori yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat diambil sebuah kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:152) merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Untuk memperjelas kerangka pemikiran, peneliti menggambarkan dan menguraikan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Keterangan:

————— : Pengaruh Langsung

### **Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran**

*Sumber: Data Olahan Penulis (2023)*

Bagan tersebut dapat diartikan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (produktivitas kerja). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Aufa Yumna (2021) pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Armindo Jaya Mandiri mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Armindo Jaya Mandiri yaitu sebesar 47.9%. Sedangkan sisanya sebesar 52.1% merupakan kontribusi pengaruh dari variabel lain.

Selanjutnya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alvin Efendi Khoirul Ulum dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso mengemukakan bahwa lingkungan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 87.2%. Kemudian pengaruh yang paling dominan adalah keterampilan kerja sebesar 56.44%.

Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ravela Septianingrum dengan judul Pengaruh Lingkungan dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Yuro Mustika Purbalingga menyatakan bahwa secara parsial pengaruh variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Produktivitas) sebesar 41,34%. Secara parsial besarnya pengaruh variabel X2 (Pengawasan) terhadap Y (Produktivitas) sebesar 33,06%. Selanjutnya secara simultan variabel pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 74,6% terhadap produktivitas kerja sedangkan sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan pengawasan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) secara langsung, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kerangka pemikiran tersebut merupakan suatu paradigma berpikir untuk mengetahui lebih rinci terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sehingga menghasilkan hipotesis yang dapat diajukan pada penelitian ini.

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2013:96) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang ada pada sebuah penelitian. Karena sifatnya yang masih berupa dugaan, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang berhasil dikumpulkan. Kemudian menurut Kuncoro (2013:53) hipotesis merupakan pernyataan peneliti mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan dapat berupa pernyataan yang paling spesifik. Dalam penelitian ini, seorang peneliti bukan hanya bertujuan untuk mempertahankan hipotesis yang disusun, melainkan

peneliti mengumpulkan data yang selanjutnya dilihat apakah hasil dari data tersebut mendukung atau justru menolak hipotesis.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, penelitian terdahulu serta pernyataan diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan pada penelitian ini yaitu: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada CV. Konveksi Phinisi)”**