

## **BAB II**

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

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

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

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

##### **2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik

tempat karyawan bekerja. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut Mardiana (2015: 15) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

Menurut Muchdarsyah (2014: 183) mendefinisikan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Dengan demikian kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayati (2015: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut *Schultz* (2014: 135) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

### **2.1.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2015: 26) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik.

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2015: 26) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 kategori yaitu:

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

#### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2015: 31) 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 non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Muchdarsyah (2014: 185) 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 terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

### **2.1.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Ishak dan Tanjung (2015: 105), 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.

### **2.1.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sritomo (2015: 82):

#### 1) Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah

penerangan yang baik. 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. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas.

Ciri-ciri penerangan yang baik menurut Sofyan (2016: 31) adalah sebagai berikut:

- a) Sinar cahaya yang cukup.
  - b) Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan.
  - c) Tidak terdapat kontras yang tajam.
  - d) Cahaya yang terang.
  - e) Distribusi cahaya yang merata.
  - f) Warna yang sesuai.
- 2) Suhu Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan adil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat

bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.

Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan.

Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja. Bagaimana seorang staf administrasi dapat bekerja secara optimal bila keadaan udaranya sangat gerah. Hal tersebut akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi dan tingkat stress karyawan. Mengenai kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara dijelaskan oleh Sritomo (2015: 82) sebagai berikut:

a) Kelembaban

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

b) Suhu Udara

Tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat

menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubuh tersebut. Produktivitas manusia akan mencapai tingkat yang paling tinggi pada temperatur sekitar 24-27°C.

#### c) Sirkulasi Udara

Udara disekitar kita dikatakan kotor apabila keadaan oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur gas-gas lainnya yang membahayakan kesehatan tubuh. Hal ini diakibatkan oleh perputaran udara yang tidak normal.

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.

#### 3) Bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. 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 (2015: 26) 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

Frekuensi suara menunjukkan jumlah dari gelombang-gelombang suara yang sampai ke 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.

4) 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 Muchdarsyah (2014: 11), terdiri dari:

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

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

- b) Warna sekunder (oranye, hijau, violet).

Kalau dijumpai akan menimbulkan kesan yang harmonis, sedap dipandang mata.

- c) Warna-warna primer jika dijajarkan dengan warna sekunder yang berada dihadapannya akan menimbulkan warna-warna komplementer yang sifatnya kontras dan baik sekali dipandang mata.
- d) Warna-warna primer jika dijajarkan 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 (2015: 29), 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.

## 5) 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 (2016: 33) 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”.

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.

#### 6) Keamanan Bekerja

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.

Muchdarsyah (2014: 11) 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 tentram, aman dan nyaman mengandung dua faktor utama yaitu faktor fisik dan non fisik. Menurut Slamet (2013: 52) 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”.

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.

### **2.1.2 Desain Proses**

Desain proses merupakan teknik atau pendekatan yang dilakukan oleh perusahaan dalam menciptakan sebuah proses yang menghasilkan produk untuk memenuhi keinginan pelanggan sesuai dengan biaya dan batasan manajerial lainnya. Rancangan desain proses didefinisikan terlebih dahulu dengan cermat karena rancangan proses ini memiliki dampak berjangka panjang terhadap kinerja proses, termasuk efisiensi, efektivitas, dan produktivitas sistem.

Desain Proses merupakan model dari suatu cara yang dipergunakan dalam melakukan kegiatan produksi. Proses ini dapat meliputi bentuk, kualitas, bahan-bahan yang dipergunakan dan tipe produksi itu sendiri. Untuk lebih jelas lagi, berikut ini akan penulis kemukakan pengertian proses desain menurut para ahli. Desain proses menurut Mitra (2014: 39) adalah cara atau metode bagaimana sumber daya yang ada diubah untuk memperoleh hasil.

Setiap unsur yang ada pada bagian produksi tentunya memiliki fungsinya masing-masing. Fungsi tersebut menjelaskan mengenai kegunaan yang ada pada unsur bersangkutan. Fungsi dan Desain proses adalah mengatur kegiatan proses produksi dengan maksud untuk menekan biaya proses produksi.

Pengertian Desain proses menurut Sukanto (2013: 13) yaitu proses menseleksi input, aliran kerja dan metode untuk memproduksi barang dan jasa, seleksi input meliputi pemilihan sumber daya manusia, bahan mentah, alat yang masuk dalam proses operasi sejalan dengan strategi organisasi dan kemampuan untuk mendapatkan sumber-sumber daya manusia.

Sedangkan menurut Haming dan Numajamudin (2015: 300), Desain proses produk dan jasa merupakan suatu kegiatan yang senantiasa berlangsung

secara lintas departemen dan fungsional, menekankan adanya interaksi masukan atau pikiran, koordinasi, dan tindakan dari fungsi pemasaran, rekayasa industrial, produksi, sumber daya manusia, dan hukum.

Dari pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa desain proses adalah proses yang berlangsung antar lintas departemen atau fungsional dari sebuah perusahaan, yang berkaitan dengan proses produksi, sumber daya manusia, proses operasi dan strategi perusahaan.

#### **2.1.2.1 Maksud dan Tujuan Desain Proses**

Sebelum suatu kegiatan produksi dilakukan maka perlu dirancang terlebih dahulu mengenai pelaksanaan proses produksi itu sendiri. Dengan merancang produksi yang akan dilakukan, diharapkan perusahaan akan dapat memilih bahan baku yang akan dipergunakan, tipe proses produksi, maupun peralatan jenis apa yang akan digunakan. Dari semua hal tersebut diatas dilakukan selain untuk menekan biaya juga agar volume produksi dapat sesuai dengan target yang diharapkan.

Menurut Hani (2015: 143) dalam kegiatan Desain proses biasanya produk dibuat sesuai dengan apa yang direncanakan dalam Desain proses kemudian menentukan apakah akan membuat sendiri produk tersebut atau akan membeli dari perusahaan lain yang telah ditentukan, juga bagian Desain proses dapat menentukan dan memutuskan mengenai layak atau tidaknya suatu produk untuk diproduksi oleh perusahaan.

Maka dari itu Desain proses adalah mengusahakan pemilihan cara-cara yang seekonomis mungkin dalam membuat produk dengan mesin-mesin dan fasilitas-fasilitas lainnya yang tersedia atau yang dapat disediakan.

#### **2.1.2.2 Pengaruh Desain Proses terhadap Produktivitas**

Desain proses merupakan suatu rancangan mengenai proses pembuatan suatu produk, sebagaimana yang telah digambarkan dalam produk desain dengan menggunakan fasilitas produk yang dimiliki.

Sesudah desain produk selesai dibuat oleh perancang produk, baru kemudian dibuat suatu desain proses. Hasil dari desain proses membentuk bagan-bagan proses. Bagian-bagian proses ini merupakan alat-alat dari perencanaan dan pengelolaan berbagai transformasi.

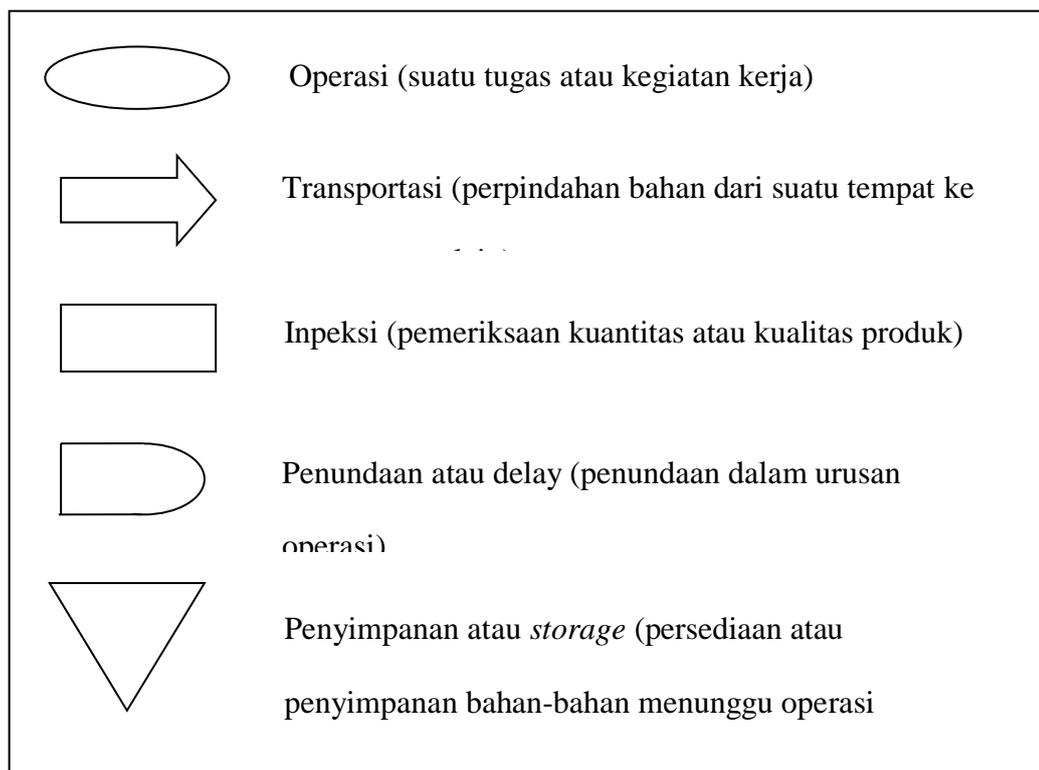
Berikut ini berbagai macam bagan yang digunakan dalam perencanaan dan pengelolaan proses. Menurut Hani (2015: 144) yaitu:

##### 1) Bagan-bagan Aliran Proses (*Flow Process Chart*)

Bagian aliran proses adalah peralatan pokok perbaikan aliran perbaikan bahan-bahan. Bagan-bagan aliran proses merinci proses kedalam unsur-unsur dan simbol-simbol tersebut disusun bagan yang mencakup spesifikasi bagan-bagan proses, waktu pengoperasian dan infeksi barang-barang transformasi (pemindahan) bahan atau jarak yang harus ditempuh karyawan, serta spesifikasi kegiatan-kegiatan penundaan dan penyimpanan.

Jadi bagian aliran proses menurut Hani (2015: 144) yakni memberikan petunjuk-petunjuk yang lengkap tentang cara pelaksanaan suatu proses.

Berikut adalah simbol-simbol yang biasa digunakan dalam bagan aliran proses:



Sumber: Hani (2015: 144)

### Gambar 2.1 Simbol-Simbol Bagan Aliran proses

Bagan aliran proses adalah peralatan pokok perbaikan aliran bahan-bahan. Setelah menyusun bagan proses, manajer mungkin dapat mengkombinasikan operasi-operasi lain untuk meningkatkan efisiensi.

2) Bagan proses Operasi-operasi (*operation process chart*) atau *routing sheet*

Bagan operasi atau *routing sheet* adalah mirip dengan bagan perakitan dengan perbedaan bahwa bagan proses operasi-operasi mencakup spesifikasi-spesifikasi untuk bagian-bagian dan waktu-waktu pengoprasian dan pemeriksaan. *Routing sheet* adalah lebih terperinci dari bagan perakitan karena menunjukkan operasi-operasi dan rounting yang diperlukan untuk suatu bagan proses individual. Setiap operasi mesin atau karyawan didaftar, begitu juga dengan berbagai peralatan dan perkakas yang diperlukan. Jadi, bagan proses operasi-operasi atau *routing sheet* memberikan petunjuk-petunjuk yang lebih lengkap tentang cara-cara memproduksi suatu barang. Dengan kata lain *routing sheet* menetapkan secara tepat cara untuk memproduksi suatu barang dengan mengidentifikasi peralatan dan perkakas yang digunakan, operasi-operasi dan urutan yang harus diikuti, serta estimasi waktu penyiapan dan waktu beroperasinya mesin.

### **2.1.2.3 Indikator Desain Proses**

Menurut Hani (2015: 151) Kegiatan-kegiatan yang ada dan merupakan indikator dari desain proses meliputi:

#### **1) Perencanaan produksi**

Sebelum membuat proses desain perusahaan merencanakan produksi, adapun perencanaan produksi yang dilakukan adalah:

- Menentukan produk yang akan dibuat: perusahaan menentukan terlebih dahulu produk yang akan dibuat, yaitu dengan gambar terlebih dahulu jenis dan bentuk produk yang akan diproduksi.

- Mempertimbangkan produk desain: menentukan terlebih dahulu sifat dan ciri-ciri dari pada produk terutama perencanaan, bentuk dan fungsi (spesifikasi produk).
- Menentukan kelompok produksi: dalam hal ini perusahaan akan menentukan kelompok produksi dalam hubungannya dengan peralatan yang dimiliki oleh perusahaan dilakukan pengelompokan ini disebabkan karena peralatan yang digunakan oleh perusahaan beragam sesuai dengan masing-masing peralatan.
- Mengevaluasi proses produksi yang dilakukan: evaluasi penting dilakukan untuk mengetahui terjadi tidaknya kesalahan atau penyimpangan dalam proses produksi, dari rencana yang telah dibuat sebelumnya, dimana dengan adanya mesin yang rusak sehingga mengganggu jalannya kegiatan lain maka dengan segala hal tersebut akan ditindak lanjuti.

## 2) Pengkajian kelayakan proses

Perusahaan sebelum memproduksi lebih lanjut terlebih dahulu dilakukan pengkajian kelayakan proses desain. Hal ini bertujuan untuk mengurangi atau meminimalkan kesalahan dalam proses produksi.

## 3) Pengkajian kemampuan proses

Perusahaan sebelum memproduksi mengecek kapasitas produksi yang akan optimal.

## 4) Pengembangan peralatan proses

Perusahaan mampu menyediakan alat proses produksi sesuai yang dibutuhkan.

5) Rancangan proses

Rancangan proses dilakukan untuk merancang atau mendesain produk yang akan dihasilkan. Perusahaan dalam merancang proses produksi disesuaikan dengan kebutuhan yang akan dihasilkan.

6) Evaluasi produk ulang

Perusahaan melakukan evaluasi produk sebelum dipasarkan untuk meminimalkan produk cacat.

### **2.1.3 Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja merupakan ukuran atau indikator kemampuan kerja pada karyawan. Hal ini berarti bahwa produktivitas kerja dapat dinilai dari sejauh mana karyawan tersebut dapat memenuhi kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

#### **2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Menurut Sutrisno (2010: 120). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif dan nilai.

Menurut *L. Greenberg* dalam Muchdarsyah (2014: 79):

“Produktivitas adalah sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut”.

Selanjutnya menurut Muchdarsyah (2014: 79) menjelaskan mengenai produktivitas sebagai berikut: a) perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, b) perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu satuan (unit) umum.

Menurut *L. Greenberg* dalam Muchdarsyah (2014: 81): Produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk semakin banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber daya. Produktivitas berdasarkan atas pendekatan multidisiplin yang secara efektif merumuskan tujuan rencana pembangunan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien namun tetap menjaga kualitas. Produktivitas terpadu menggunakan keterampilan modal, teknologi manajemen, informasi, energi, dan sumber daya lainnya untuk mutu kehidupan yang mantap bagi manusia melalui konsep produktivitas secara menyeluruh.

Menurut Alex (2014: 120), Produktivitas berbeda di masing-masing negara dengan kondisi, potensi, dan kekurangan serta harapan yang dimiliki oleh negara yang bersangkutan dalam jangka panjang dan pendek, namun masing-masing negara mempunyai kesamaan dalam pelaksanaan pendidikan dan komunikasi.

Produktivitas lebih dari sekedar ilmu teknologi dan teknik manajemen akan tetapi juga mengandung filosofi dan sikap mendasar pada motivasi yang kuat untuk terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang 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, kalau mungkin yang maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2016: 98): Menjelaskan secara konkrit konsep produktivitas kerja sebagai berikut:

Produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga kerja yang dipergunakan dan sebaliknya. Produktivitas yang diukur dari daya guna (efisiensi penggunaan personal sebagai tenaga kerja). Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya digambarkan melalui efisiensi personal dalam pelaksanaan tugas-tugas pokoknya.

Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, produktivitas mengandung pengertian berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana

keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari kemarin harus lebih baik dari hari ini.

### **2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas**

Menurut Sedarmayanti (2015: 189) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas:

#### **1. Motivasi**

Motivasi merupakan kekuatan pendorong seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Pegawai didalam proses produksi adalah sebagai manusia (individu) yang memiliki identifikasi antara lain:

- Tabiat.
- Sikap.
- Kebutuhan.
- cita-cita.
- Kebiasaan yang dibentuk keadaan.
- Keadaan lingkungan dan pengalaman pegawai.

#### **2. Kedisiplinan**

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin mengacu pada pola, tingkah laku dengan ciri:

- Adanya hasrat kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- Adanya perilaku yang dikendalikan.
- Adanya ketaatan.

### 3. Etos Kerja

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Untuk itu dapat ditempuh berbagai langkah antara lain:

- Peningkatan produktivitas melalui pertumbuhan etos kerja, dapat dilakukan melalui pendidikan yang terarah. Pendidikan harus mengarah kepada pembentukan sikap mental pembangunan, sikap atau watak positif sebagai manusia pembangunan berciri inisiatif, kreatif, berani mengambil resiko, sistematis dan skeptis.
- Sistem pendidikan perlu disesuaikan dengan kebutuhan pembangunan yang memerlukan berbagai keahlian dan keterampilan serta sekaligus

dapat meningkatkan kreativitas, produktivitas, kualitas dan efisiensi kerja.

- Dalam melanjutkan dan meningkatkan pembangunan, sebaiknya nilai budaya Indonesia terus dikembangkan dan dibina guna mempertebal rasa harga diri dan kebangsaan dan memperkokoh kesatuan.
- Menumbuhkan motivasi kerja, dari sudut pandang pegawai kerja berarti pengorbanan baik untuk pengorbanan waktu senggang dan kenikmatan hidup lainnya, sementara itu upah merupakan ganti rugi dari segala pengorbanannya.

#### 4. Keterampilan

Faktor keterampilan, baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (*iptek*) terutama dalam perubahan teknologi mutakhir. Seseorang dinyatakan terampil dan produktif apabila yang bersangkutan dalam satuan waktu tertentu dapat menyelesaikan sejumlah hasil tertentu.

#### 5. Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan, baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat dikuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang handal. Dalam pendidikan dikenal 3 faktor yang memberikan dasar penting untuk pengembangan disiplin, antara lain:

- Pendidikan umum dari sekolah dasar sampai perguruan tinggi.

- Pendidikan politik guna membudayakan kehidupan berdasar konstitusi, demokrasi pancasila dan kesadaran hukum kunci penting menegakan disiplin.
- Pendidikan agama, menuju pengendalian diri yang merupakan hakikat disiplin, nilai agama tidak boleh dipisahkan dari setiap aktivitas manusia. Peranan nilai keagamaan dijadikan bagian penting dalam kehidupan keluarga, masyarakat, bangsa dan negara, mengamalkan nilai kebenaran agama yang diarahkan membina disiplin nasional adalah wajib, sebagaimana manusia indonesia mengamalkan pancasila.

### **2.1.3.3 Pengukuran Produktivitas**

Secara umum menurut Muchdarsyah (2014: 23) pengukuran Produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu 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.

1. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian secara relatif.
2. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Menurut *Heizer dan Render* (2014: 65) pengukuran produktivitas dapat dilakukan secara sederhana, misalnya dengan menggunakan produktivitas faktor

tunggal (*single-factor productivity*), seperti yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output yang dihasilkan}}{\text{Input yang digunakan}}$$

Tetapi, bagaimanapun, pada kenyataannya, banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas perusahaan, atau biasa disebut produktivitas multifaktor (*multifactor productivity*). Dalam produktivitas multifaktor, dimasukkan semua input (tenaga kerja, material, energi, modal), yang juga dikenal sebagai produktivitas faktor total. Menurut *Heizer dan Render* (2014: 65) Produktivitas multifaktor dihitung dengan mengkombinasikan input, sebagaimana berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output yang dihasilkan}}{\text{Input (Pekerja + Material + Energi + Modal + Lain-lain)}}$$

Menurut *Heizer dan Render*, (2014: 66) perhitungan produktivitas membantu manajer menilai seberapa baik mereka bekerja. Ukuran produktivitas multifaktor menyajikan informasi yang lebih baik dalam pertukaran antar faktor, tetapi terdapat beberapa masalah dalam perhitungan. Beberapa masalah tersebut antara lain:

- Kualitas dapat berubah walaupun kuantitas *input* dan *output* tetap.
- Unsur luar dapat menyebabkan peningkatan atau penurunan produktivitas pada sistem walaupun dengan cara tidak langsung.
- Kurang atau bahkan tidak ada satuan pengukuran yang akurat.

Pengukuran produktivitas sulit dilakukan di sektor jasa, di mana produk akhir sulit untuk didefinisikan. Pada beberapa kasus, penyesuaian dilakukan pada kualitas produk yang dijual, bukan pada kualitas kinerja penjualan atau

pilihan produk yang lebih banyak. Perhitungan produktivitas mempunyai *input* dan *output* yang spesifik, sementara ekonomi bebas memproduksi apa yang diinginkan orang. Orang mungkin menginginkan produk yang didesain khusus, yang juga memiliki kenyamanan, kecepatan, dan keamanan. Perhitungan tradisional dari *input* dan *output* mungkin merupakan perhitungan yang tidak tepat bagi faktor-faktor ini (Heizer dan Render, 2014: 66).

#### **2.1.3.4 Ciri-ciri karyawan yang produktif**

Menurut Sedarmayanti (2015: 79), ciri-ciri individu yang produktif adalah sebagai berikut:

- a. Tindakannya konstruktif.
- b. Percaya diri.
- c. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya.
- d. Mempunyai pandangan kedepan.
- e. Mampu menyelesaikan persoalan.
- f. Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah.
- g. Mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungan.
- h. Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensi.

Sedangkan ciri pegawai yang produktif menurut Dale Timpe dalam Husein Umar (2014: 12), adalah:

- a. Cerdas dan dapat belajar dengan relative cepat.

- b. Kompeten secara professional.
- c. Kreatif dan inovatif memahami pekerjaan.
- d. Memahami pekerjaan
- e. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan.
- f. Selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti.
- g. Dianggap bernilai oleh atasannya.
- h. Memiliki catatan prestasi yang baik.
- i. Selalu meningkatkan diri.

Sebagaimana uraian di atas dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan yang produktif sangatlah penting. Karyawan yang produktif adalah mereka yang memiliki inovasi dan mengolah keterampilan agar dapat memanfaatkan waktu kerja dan peluang yang ada dengan semaksimal mungkin. Sehingga mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah demi untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.1.3.5 Indikator Produktivitas Karyawan**

Seperti dijelaskan *Henry* (2015: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

1. Kualitas

Menurut Muchdarsyah (2014: 12) “produktivitas bisa dianggap sebagai keluaran atau masukan dari sistem oleh departemen tenaga kerja pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang harus selalu punya pandangan bahwa mutu kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin”.

## 2. Kuantitas

Menurut *Henry* (2015: 612) “kuantitas adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan”.

Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.

## 3. Ketepatan Waktu

Seseorang karyawan yang tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya dapat dikatakan produktif dengan demikian karyawan dapat mengurangi jam kerja yang tidak efektif.

## 4. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **Tabel 2.1**

#### **Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti/ Tahun/ Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
(1)	(2)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Grace Jenny <i>Soputan</i> (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pelayanan Pemerintah Kota Manado	Lingkungan Kerja (X1) Produktivitas (Y)	Desain Proses (X2)	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas.	Jurnal MIMBAR Vol. 29, No. 1 (Juni, 2013): 93-100
2	Maludin Panjaitan (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Lingkungan Kerja (X) Produktivitas (Y)		Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja	Jurnal Manajemen Nomor 2 Volume 3, Desember 2017 ISSN: 2301-6256

---

 Karyawan
 

---

3	Vyo Sandra Suseno, Miftahul Munir (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian	Variabel (X): Lingkungan Kerja Variabel (Y): Produktivitas	Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan	Jurnal Cendekia Vol. 11 Nomor 2 Mei 2013 ISSN: 1693- 6094
4	Swandono Sinaga (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Lingkungan Kerja (X) dan Produktivitas (Y).	Desain Proses (X1) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	JOM FISIP Vol. 3 No. 2 Oktober 2016. ISSN 2303- 1174.

---

---

Karyawan

(Bagian

Produksi

Minyak

Kelapa Sawit

Pt.Mitra

Unggul

Pusaka)

---

5	Wahyu Ningrum Handayani (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.ABC	Lingkungan Kerja (X1)	Desain Proses (X2)	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Jurnal Aplikasi Administrasi Vol.21 No. 1 Mei 2018 ISSN: 2235- 1689
6	Alvin Efendi Khoirul	Variabel (X): Lingkungan	Objek Penelitian:	Hasil penelitian menunjukkan	Jurnal Ilmiah Ilmu

---

Umum, kerja perusahaan terdapat pengaruh Pendidikan,  
 Bambang Variabel (Y): Surabaya secara parsial Ilmu  
 Suyadi, Produktivitas Lingkungan kerja Ekonomi, dan  
 Wiwin Karyawan terhadap Ilmu Sosial  
 Hartanti Produktivitas 173 ISSN  
 (2018) , Karyawan 1907-9990  
 Pengaruh Volume 12  
 Lingkungan Nomor 2  
 kerja dan (2018)  
 Keterampilan  
 Kerja  
 Terhadap  
 Produktivitas  
 Karyawan

---

7	Aziz	Variabel (X):	Objek	Prosess Desain tidak	E-Prints
	Nurhidayat	Desain	Penelitian:	berpengaruh	Repositori
	(2018),	Prosess	PT. Raya	signifikan terhadap	Unsil
	Pengaruh	Variabel (Y):	Sugarindo	Produktivitas	Repositori.uns
	Fasilitas dan	Produktivitas	Inti		il.ac.id/100
	Proses Desain	Perusahaan	Tasikmalaya		
	terhadap				
	Produktivitas				
	Perusahaan				
	Tour & Travel				

---

---

 Pangandaran
 

---

8	Pipih Syhufiyah (2017), Pengaruh Desain Proses dan pengendalian persediaan terhadap Produktivitas	Variabel (X): Desain Proses Kerja (X) Variabel (Y): Produktivitas	Lingkungan Kerja (X)	Desain Proses berpengaruh signifikan terhadap produktivitas secara parsial	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 16 No. 1 November 2017. ISSN: 1359-2256
9	Ahmad Fitran Rizki (2016), Peranan Sistem rancangan proses desain Dalam Menunjang Produktivitas Pada PT.X	Variabel (X): Proses Desain Kerja (X) Variabel (Y): Produktivitas	Lingkungan Kerja (X)	Hasil pengujian menunjukkan sistem rancangan desain berpengaruh dalam menunjang Produktivitas.	<i>Jurnal Ilmu &amp; Riset Manajemen</i> Vol. 2 No. 8 (2016) ISSN: 2248-8512

---

---

10	Farieza Qoriyana, dkk (2014), Pengaruh Rancangan Desain Proses Terhadap Produktivitas Pada CV. Visa Insan Madani	Variabel (X): Desain Proses Variabel (Y): Produktivitas	Pengendalian Persediaan (X) Proses tidak terhadap Produktivitas Penelitian: CV. Visa Insan Madani	Hasil analisis dapat diketahui Proses berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas	Almana: Jurnal Desain Manajemen dan Bisnis Vol. 3 No. 1/ April 2015 ISSN 2579-4892 print/ ISSN 2655-8327 online
----	--	--	--	---	---

---

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan saat ini dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi yang tinggi dikarenakan semakin tingginya biaya yang dibutuhkan atau dikeluarkan untuk menjalankan roda perusahaan. Parameter yang biasanya digunakan untuk mengukur aspek efisiensi dengan tetap memperhatikan aspek efektivitas pencapaian tujuan adalah produktivitas. Salah satu tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkat produktivitas kerja adalah lingkungan kerja dan desain proses sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi yang diinginkan.

Salah satu tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkat produktivitas pada bagian produksi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja tersebut dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi yang diinginkan.

Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan. Alex (2014: 183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Untuk mengukur lingkungan kerja, maka digunakan biaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Agar karyawan mampu berkerja dengan nyaman diperusahaan maka perusahaan harus mengeluarkan sejumlah biaya untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk para karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dalam berkerja. Menurut Ishak dan Tanjung, (2015: 45) menyatakan bahwa: “rasa nyaman dalam berkerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan yaitu karyawan kan merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Dari pendapat tersebut dapat dilihat 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 Swandono (2016), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang juga harus diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah desain proses. Pengertian Desain proses menurut Sukanto (2013: 13) yaitu proses menseleksi input, aliran kerja dan metode untuk memproduksi barang dan jasa, seleksi input meliputi pemilihan sumber daya manusia, bahan mentah, alat yang masuk dalam proses operasi sejalan dengan strategi organisasi dan kemampuan untuk mendapatkan sumber-sumber daya manusia.

Menurut Hani (2015: 151) Kegiatan-kegiatan yang ada dan merupakan indikator dari desain proses meliputi: Perencanaan produksi, Pengkajian kelayakan proses, Pengkajian kemampuan proses, Pengembangan peralatan proses, Rancangan proses, dan Evaluasi produk ulang. Dari indikator tersebut dapat disimpulkan desain proses dapat dihitung menggunakan biaya desain proses produksi.

Dalam kaitannya desain proses terhadap produktivitas. Desain proses digunakan sebagai nilai tambah dalam mempengaruhi dan meningkatkan produktivitas perusahaan karena desain proses yang baik dapat meminimalisir resiko kesalahan kerja pada karyawan sehingga produktivitas dapat berjalan baik. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farieza (2014), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa rancangan desain proses berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi.

Dengan lingkungan kerja dan desain proses yang baik maka produktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik, dimulai dengan penciptaan lingkungan

kerja yang nyaman dan desain proses yang terancang dengan baik sehingga membuat produktivitas menjadi efektif dan efisien.

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, kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga kerja yang dipergunakan dan sebaliknya.

Adapun formulasi produktivitas total menurut *Heizer* dan *Render* (2014: 65) sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Keterangan:

*Output*: Total Hasil Produksi.

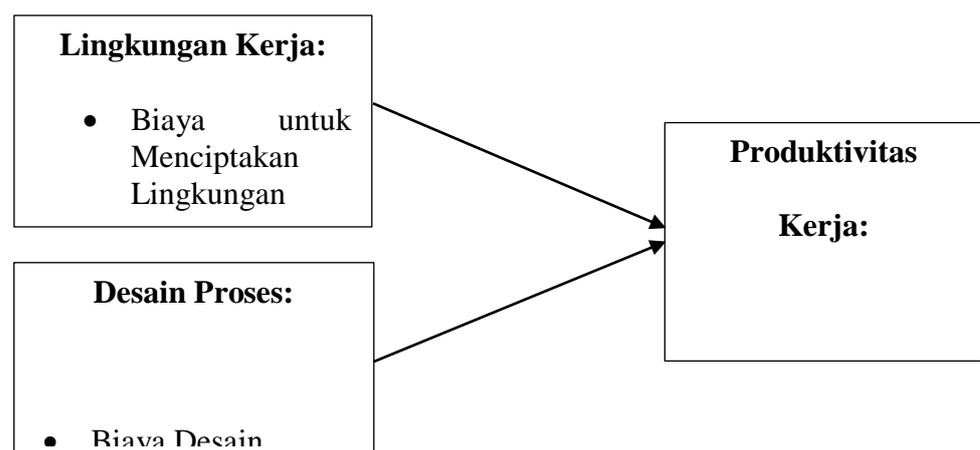
*Input*: Jam Kerja.

Menurut *Heizer* dan *Render*, (2014: 66): perhitungan produktivitas membantu manajer menilai seberapa baik mereka bekerja. Perusahaan perlu mengetahui tingkat produktivitas agar perusahaan dapat membandingkan dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan manajemen dan mengukur tingkat perbaikan produktivitas dari waktu ke waktu.

Jadi produktivitas merujuk pada efektivitas dan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa. Untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi tersebut, banyak *alternative* dan pendekatan perbaikan yang dapat dikembangkan. Salah satu tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas pada bagian produksi adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan

perancangan desain proses produksi yang baik, sehingga lingkungan kerja dan desain proses tersebut dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi yang diinginkan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kenyamanan bagi karyawan dan desain proses yang baik dapat meminimalisir resiko kesalahan kerja pada karyawan sehingga produktivitas kerja perusahaan akan lebih meningkat.

Adapun untuk memperjelas kerangka pemikiran penulis gambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



**Gambar 2.2**

**Kerangka pemikiran**

#### **2.4. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: **“Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Desain Proses terhadap Produktivitas Kerja pada Katering Kacipta Tasikmalaya baik secara Simultan maupun Parsial.”**