

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam melakukan suatu penelitian kita perlu menjelaskan tentang apa yang akan diteliti tersebut untuk dapat menjelaskan lebih rinci mengenai variabel yang akan diteliti.

2.1.1 Karakteristik Pekerjaan

2.1.1.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif merupakan pengertian karakteristik pekerjaan menurut (Thoha, 2003:27). Karakteristik individu merupakan pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain dari setiap orang. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi: (1) Kemampuan, (2) Nilai, (3) Sikap, (4) Minat (As'ad, 2004:115).

Robbin dalam Hadyana (2006:64) : Karakteristik pekerjaan adalah aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi pekerjaan.

Karakteristik pekerjaan merupakan sebuah model atau pendekatan dari suatu tindakan dalam merancang pekerjaan. Rancangan pekerjaan adalah proses penentuan

tugas–tugas yang akan dilaksanakan, metode–metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas ini, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam perusahaan (Rivai, 2009:127). Menurut Robbins (2001:446) model karakteristik pekerjaan berupaya mengidentifikasi pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, dan hubungan dari karakteristik tersebut dengan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Hackman & Oldham (dalam Robbins 2001) Karakteristik pekerjaan adalah aspek-aspek internal dari suatu pekerjaan yang mencerminkan sifat dan gambaran dari pekerjaan itu sendiri.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan sebuah model atau pendekatan dari suatu tindakan dalam merancang pekerjaan. Karakteristik pekerjaan mengacu pada isi dan kondisi dari tugas-tugas pekerjaan itu sendiri. Dan bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, dan hubungan dari karakteristik tersebut dengan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan.

2.1.1.2 Indikator Karakteristik Pekerjaan

Hackman & Oldham (dalam Robbins 2001:447) yang mengidentifikasi lima dimensi inti dari karakteristik kerja meliputi :

- 1) *Skill variety* (keragaman kecakapan), tingkat dimana suatu pekerjaan menuntut berbagai jenis aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang mencakup penggunaan banyak keterampilan dan bakat karyawan.
- 2) *Task identity* (identitas pekerjaan), tingkat dimana pekerjaan menuntut kelengkapan dalam satu kesatuan dan setiap bagian pekerjaan dapat diidentifikasi, yaitu menyelesaikan pekerjaan mulai dari permulaan hingga akhir dengan hasil yang nyata.
- 3) *Task significance* (kepentingan pekerjaan), suatu pekerjaan memiliki dampak penting bagi kehidupan atau pekerjaan orang lain baik didalam maupun di luar organisasi.
- 4) *Otonomy* (Otonomi), tingkat dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, serta keleluasaan yang cukup besar kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan dan dalam menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 5) *Feedback from job* (umpan balik dari pekerjaan). Sejauh mana pelaksanaan kegiatan yang dituntut oleh pekerjaan itu diperoleh informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya.

2.1.1.3 Model Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins (2001:446) menyatakan bahwa model karakteristik pekerjaan berupaya mengidentifikasi karakteristik dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu

digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, dan hubungan dari karakteristik tersebut dengan motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan.

Model karakteristik pekerjaan ini memunculkan motivasi internal akibat adanya suatu pengalaman dan penghayatan psikologis pekerja setelah melakukan pekerjaannya.

Dalam Simamora, (2004:129) model karakteristik pekerjaan (*job characteristic models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerdayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerdayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali.

Kelima dimensi dari karakteristik kerja tersebut menciptakan tingkat reaksi psikologis seseorang tentang makna, tanggung jawab serta pengetahuan yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut yang pada akhirnya berdampak pada motivasi, kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta tingkat kemangkiran dan tingkat keluarnya pegawai.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Keberadaan budaya di dalam organisasi atau disebut dengan budaya organisasi tidak bisa dilihat oleh mata, tapi bisa dirasakan. Budaya organisasi itu bisa dirasakan keberadaannya melalui perilaku anggota karyawan di dalam organisasi itu sendiri. Kebudayaan tersebut memberikan pola, cara-cara berfikir, merasa menanggapi dan menuntun para anggota dalam organisasi. Oleh karenanya, budaya organisasi akan berpengaruh juga terhadap efektif atau tidaknya suatu organisasi.

Menurut Robbins (2001:510), Budaya organisasi adalah suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lain. Menurut Kreitner & Kinicki (dalam Lita Wulantika 2011:3) Budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi.

Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2006:128) “Budaya organisasi adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Budaya organisasi itu bisa dirasakan keberadaannya melalui perilaku anggota karyawan di dalam organisasi itu sendiri”.

Kebudayaan tersebut memberikan pola, cara-cara berfikir, merasa menanggapi dan menuntun para anggota dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi akan berpengaruh juga terhadap efektif atau tidaknya suatu organisasi.

2.1.2.2 Faktor-faktor Budaya Organisasi

Menurut Munandar (2001:264), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan organisasi.
2. Pengaruh diri nilai-nilai yang ada di masyarakat keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunandan kebersihan.
3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi-organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

2.1.2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2006:294) fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.

5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat diukur dengan enam indikator sebagai berikut (Tampubolon, 2008:233):

- a. Inovatif memperhitungkan resiko

Berdasarkan kesepakatan karyawan bahwa pembentukan norma telah disesuaikan dengan kemungkinan resiko yang terjadi bagi organisasi. Sehingga ketika suatu peraturan dibentuk atas dasar kesepakatan bersama akan menjadikan mereka mempunyai rasa tanggung jawab yang lebih untuk mengurangi resiko yang mengakibatkan kerugian.

- b. Memberi perhatian pada masalah secara detail

Dengan adanya ketelitian kecermatan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan menggambarkan tingkat kualitas individu yang mampu memperhatikan secara detail maka ketika menghadapi berbagai permasalahan akan lebih tanggap dalam mencari solusi yang sesuai.

- c. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan

Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil salah satunya ditentukan oleh kerjasama tim. Yaitu ketika ada anggota yang menghadapi permasalahan mereka tidak akan sungkan untuk mengutarakan kepada yang lain sehingga masalah tersebut dapat diatasi secara bersama-sama.

d. Agresif dalam bekerja

Produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai jika hasil kerja dapat memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan.

e. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Dalam bekerja karyawan juga perlu memperhatikan kondisi kesehatan. Ketika orang terlalu bersemangat dalam bekerja sebagian dari mereka mengabaikan untuk kesehatannya. Dengan kesehatan yang stabil karyawan akan mampu mengendalikan pekerjaannya dengan baik.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2001 : 1) dalam jurnal Ahmad Nur Susilo (2008)“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,

lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Alex S Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan”.

Berdasarkan pengertian – pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki peranan penting dalam penyelesaian tugas – tugas yang diembankan terhadap pegawai, yang secara otomatis mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja tersebut.

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

A. Lingkungan Tempat Kerja/Lingkungan Kerja Fisik (Physical Working Environment)

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain – lain. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain – lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

B. Suasana Kerja/Lingkungan Non Fisik (Non-Physical Working Environment)

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Menurut Alex S Nitisemo (2000:171-173). 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.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001:19-21) yang mengutip pernyataan Wyon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bias membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

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

Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi perusahaan secara benar seperti yang dikemukakan oleh Sarwoto (1991:131) bahwa :
“Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, organisasi yang tidak tersusun dengan baik banyak menimbulkan

suasana kerja yang kurang baik juga”. Bila tumbuh masalah mengenai penyelesaian pekerjaan misalnya, maka kondisi dalam hubungan kerja yang baik seperti ini, semua problema tentu akan lebih mudah dipecahkan secara kekeluargaan.

Penerapan hubungan pekerjaan yang baik antar pegawai akan terlihat pada suasana kerja yang :

1. Tidak terdapat konflik antar pegawai
2. Setiap pegawai bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
3. Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.
4. Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman.
5. Adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang

lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja
2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Bau tidak sedap di tempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja
9. Musik di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing – masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu:

- 1) Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu

diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama – sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara

tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar – besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas suhu tubuh dengan suhu disekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

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

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh

telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6) Bau – Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7) Tata Warna di Tempat Kerja

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

8) Dekorasi di Tempat Kerja

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

9) Musik di Tempat Kerja

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

10) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.3.4 Arti Penting Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh

tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi pegawai menyebabkan pegawai bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan

2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya

tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan baubauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah

satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Secara bahasa, produktivitas berasal dari bahasa Inggris (*Productivity*), yang terdiri dari dua kata yaitu *product* dan *activity*. Jika diartikan maka produktivitas berarti kegiatan untuk menghasilkan sesuatu (barang atau jasa) yang lebih tinggi atau lebih banyak.

Sudarmayanti (2009:57) mengemukakan bahwa produktivitas kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Searah dengan pandangan L. Greenberg yang dikutip oleh Sinungan, (2009:12) mengatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Produktivitas merupakan salah satu alat ukur perusahaan didalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya. Bagi pimpinan perusahaan, produktivitas haruslah ditingkatkan dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri. Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini (Sutrisno,2011:99). Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber- sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau

diartikan juga perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output) (Alqi dalam Wiwik 2015: 4).

Produktivitas merupakan hubungan antar hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan tenaga atau output: input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk nilai (Sinungan, 2008:8). Produktivitas merupakan nisbah/ rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) dan mewujudkan hasil (input). (Nasution,2007:203). Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran yang dihasilkan dari jumlah masukan yang sama atau masukan yang lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama.

Sebagai konsekuensinya, produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumber daya yang dipergunakan dalam masyarakat. Hal itu berarti lebih sedikit masukan diperlukan untuk menghasilkan keluaran. Lebih sedikit pemborosan dan lebih baik konservasi sumber daya (Wibowo,2011: 109- 110). Kingner dan Nalbaldian dalam (Gomes, 2003:160) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan.

Produktivitas (*productivity*) adalah ukuran efisiensi ekonomis yang mengihtisarkan nilai dari output relatif terhadap nilai dari input yang dipakai untuk menciptakannya, (Griffin, 2004:2013). Produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal tanah, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. (Swastha, 2005:281).

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak, tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknik serta berperilaku lainnya. Pemahaman terhadap faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas ini sangat penting, karena fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor- faktor peningkatan yang sesuai dengan situasi tertentu.

Faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2011), Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara- cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan

sesuatu dengan benar- benar dan tepat, serta dapat memperkecil dan meninggalkan kesalahan- kesalahan yang pernah dilakukan.

2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan 15 mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari- hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikut sertakan dalam penentuan tujuan.

Tiffin dan Cormick (dalam Edy, 2011), mengatakan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu:

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
- b. Faktor yang ada diluar individu yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berprestasi

dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.1.4.3 Cara- cara Meningkatkan Produktivitas Kerja

Nasution (2007:209) Paling sedikit terdapat 5 cara meningkatkan produktivitas perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan program reduksi biaya, reduksi biaya berarti dalam menghasilkan *output* dengan kuantitas yang sama kita menggunakan input dalam jumlah yang lebih sedikit. Jadi peningkatan produktivitas melalui program reduksi biaya berarti *output* yang tetap dibagi dengan *input* yang lebih sedikit
2. Mengelola pertumbuhan, peningkatan produktivitas dengan cara mengelola pertumbuhan berarti kita meningkatkan *output* dalam kualitas yang lebih besar melalui peningkatan penggunaan *input* dalam kuantitas yang lebih kecil. Artinya *output* meningkat lebih banyak, sedangkan *input* meningkat lebih sedikit.
3. Bekerja lebih tangkas, akan dapat meningkatkan produktivitas. Jadi, produksi meningkat tetapi jumlah *input* tetap sehingga akan diperoleh biaya produksi per unit *output* yang rendah.
4. Mengurangi aktifitas, melalui pengurangan sedikit *output* dan mengurangi banyak *input* yang tidak perlu akan dapat meningkatkan produktivitas.

5. Bekerja efektif, peningkatan produktivitas melalui jurus ini adalah cara meningkatkan *output*, tetapi akan mengurangi penggunaan input.

Didalam membicarakan faktor- faktor produktivitas, perusahaan akan tergantung sekali pada karyawan. Apakah karyawan itu memiliki kemauan untuk bekerja sebaik mungkin atau mempunyai dorongan dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dengan baik (internal motivation) seperti yang diharapkan oleh perusahaan atau malah sebaliknya. Akan tetapi perusahaan juga dapat berusaha secara eksternal untuk mendorong karyawan agar mau bekerja dengan baik, yaitu dengan memperhatikan faktor- faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan tersebut.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antara karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berprestasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh dalam produktivitas kerja. (Sutrisno, 2011:99- 104).

2.1.4.4 Indikator Produktivitas Kerja

Seperti dijelaskan Hendry Simamora (2004:612) faktor- faktor yang digunakan dalam mengukur produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator- indikator dibawah ini:

1. Kuantitas kerja adalah berapa banyak pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja adalah berupa hasil pekerjaan yang sudah di tetapkan perusahaan.
3. Ketepatan waktu adalah bagaimana seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang sudah ditetapkan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1

No	Tahun	Sumber Jurnal	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	2012	Willson Gustiawan Politeknik Negeri Universitas Andalas Padang	Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktifitas Kerja	Secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja mampu berpengaruh positif dan signifikan untuk $\alpha = 0,01$ dan mampu memberikan kontribusi yang relatif kuat untuk perubahan yang linier terhadap produktivitas kerja karyawan PT Argha Karya Prima Industri, dengan R-	Terdapat tiga variabel yang sama yaitu variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas kerja	Hanya memiliki tiga variabel sedangkan yang penulis teliti terdapat empat variabel

				<p>Square = 0,720 dan estimasi residual yang explained Residual atau sebesar 2,801. Kondisi ini juga mampu menjelaskan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara jamak memberikan kontribusi sebesar 72%, dan sisanya atau sebesar 28% adalah estimasi residual yang Un explained Residual adalah dipengaruhi oleh variabel lain di luar model seperti kepemimpinan, motivasi dan kompensasi</p>		
2	2015		<p><i>Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan</i></p>	<p>From the above analysis we have reached the conclusion that working environment is helpful increasing employees' level of productivity. Factors like supervisor support, good relation with co workers, training and development,</p>	<p>Terdapat variabel yang sama dengan penulis yaitu variabel Lingkungan Kerja dan Produktivitas kerja</p>	<p>Hanya memiliki dua variabel sedangkan yang penulis teliti terdapat empat variabel</p> <p>Berbeda tempat penelitian dan negara</p>

				attractive and fast incentives and recognition plans and adequate work load are helpful in developing a working environment that has positive impact on employees' level of productivity in the organization.		
3	2016	Arif Prayogo Politeknik LP3I Jakarta	Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT Boogi Avindo, Bogor)	Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Produktifitas Kerja ditunjukkan oleh nilai r sebesar 0,747 yang berarti hubungan diantara keduanya kuat	Terdapat variabel yang sama dengan penulis yaitu variabel Budaya Organisasi dan Produktivitas kerja	Terdapat Variabel yang berbeda yaitu Motivasi Hanya memiliki tiga variabel sedangkan yang penulis teliti terdapat empat variable
4	2016	Mohammad Mahdiyeh, Hosein Nakhaei, Ali Kebriaei Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran	<i>Impact of Organizational Culture on Productivity: A Study among Employees of Ministry of Youth and Sports, Iran</i>	In this study the impact of organizational culture on productivity were examined. Four dimensions of organizational culture significantly predicted productivity. Coping with	Terdapat variabel yang sama dengan penulis yaitu variabel Budaya Organisasi dan Produktivitas kerja	Hanya memiliki dua variabel Berbeda tempat penelitian dan Negara

				conflict was determined to be the strongest predictor of productivity.		
5	2016	I Ketut Febri Ananta, I G. A. Dewi Adnyani Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar	Hasil pengujian variabel budaya organisasi menunjukkan nilai thitung (4,091) lebih besar dari ttabel (1,671) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,358. Nilai pada koefisien regresi menandakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang searah terhadap produktivitas karyawan	Terdapat variabel yang sama dengan penulis yaitu variabel Budaya Organisasi dan Produktivitas kerja	Terdapat Variabel yang berbeda yaitu Disiplin Kerja
6	2016	Mufti Aspiyah dan S. Martono Jurusan Manajemen, Fakultas	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada	lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas	Terdapat variabel yang sama dengan penulis yaitu variabel Lingkungan Kerja dan	Terdapat dua Variabel yang berbeda yaitu Disiplin

		Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia	Produktivitas Kerja	kerja karyawan CV LPS	Produktivitas kerja	Kerja dan Pelatihan
7	2017	Rifka Setyowati, Linda Lambey dan Farlane Rumokoy 3Faculty of Economics and Business, International Business Administration, Management Department University of Sam Ratulangi Manado	<i>The Effect Of Leadership, Work Environment , And Discipline On Employees' Productivity At Pt. Amri Margatama Capital</i> Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Produktifitas Karyawan Di Pt. Amri Margatama Capital	H3: Work Environment (X2) shows that tcount is 1.954 and ttable 2.028 which ttable < ttable = 1.954 < 2.028. Therefore, H0 is accepted and H1 is rejected, which means Work Environment has no significant influence on Employee Productivity. This means Hypothesis 3 is rejected.	Terdapat variabel yang sama dengan penulis yaitu variabel Lingkungan Kerja dan Produktivitas kerja	Terdapat duaVariabel yang berbeda yaitu Kepemimpinan dan Disiplin Kerja
8	2017	Dr. Aram Hanna Massoudi, Dr. Samir Salah Aldin Hamdi College of Administrative and Financial Science/ Cihan University/Erbil, Iraq	<i>The Consequence of work environment on Employees Productivity</i>	There is a relationship between office environment and productivity of employees. Behavioral components of office environment have a greater effect on productivity, than the physical components alone.	Terdapat variabel yang sama dengan penulis yaitu variabel Lingkungan Kerja dan Produktivitas kerja	Hanya memiliki dua variabel

9	2018	Wiwin Sultraeni Universitas Nahdlatul Ulama Sulawesi Tenggara	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Kelola Mina Laut Di Kendari	Karakteristik pekerjaan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap produktivitas artinya setiap peningkatan dan perubahan pekerjaan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan	Terdapat variabel yang sama dengan penulis yaitu variabel karakteristik pekerjaan dan produktivitas kerja	Terdapat perbedaan variabel yaitu variabel karakteristik individu
10	2018	Elisa Nurisa Sumajow, Bernhard Tewel , Genita G Lumintang	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara <i>The Effect Of Job Characteristics, Work Environment And Work Discipline On Employees 'Work Productivity In Regional Education Department Of North</i>	Uji F terhadap Variabel Karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja didapati $(291.560) > F$ tabel (1.300) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Karakteristik Pekerjaan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), karena nilai F hitung lebih Besar dari F tabel sehingga H_1 yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara dimensi	Terdapat tiga variabel yang sama yaitu variabel Karakteristik Pekerjaan Lingkungan Kerja dan Produktivitas kerja	Terdapat satu variabel yang berbeda yaitu variabel Disiplin Kerja

			<i>Sulawesi Province</i>	Karakteristik Pekerjaan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3), diterima maka secara Simultan Karakteristik Pekerjaan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y).		
--	--	--	--------------------------	--	--	--

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu konsep dimana setiap teori yang menyangkut variabel dalam penelitian saling terkait dengan berbagai faktor yang telah ditetapkan sebagai suatu masalah yang penting pada setiap masing – masing variabel dalam penelitian.

Untuk meningkatkan intensitas perusahaan salah satunya yaitu dengan adanya karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan karyawan yang bekerja dalam perusahaan itu sendiri. Apabila karakteristik pekerjaan sejalan dengan keterampilan dan bakat yang dimiliki oleh seorang karyawan maka pekerjaan yang diberikan akan terkontrol dengan baik, selain itu hasil dari pekerjaan juga dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu karakteristik pekerjaan sangat berpengaruh terhadap

produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan kualitas dan hasil kerja serta dapat meminimalisir kesalahan yang akan terjadi dalam pekerjaan.

Kemudian budaya organisasi juga sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun budaya organisasi tidak muncul dengan sendirinya, melainkan dibentuk oleh perusahaan itu sendiri serta diyakini dan disepakati bersama oleh setiap pihak yang terlibat dalam perusahaan. Jika seluruh karyawan mengikuti nilai dan norma yang telah ditetapkan dalam budaya organisasi perusahaan maka produktivitas kerja juga akan terus meningkat.

Demikian juga dengan lingkungan kerja perusahaan, apabila suatu perusahaan mempunyai standar lingkungan kerja yang baik dimana didalamnya terdapat lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang mendukung maka hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan meningkat kualitasnya. Sehingga hal tersebut juga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan mudah.

Ketiga variabel tersebut diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan perusahaan dimana didalamnya terdapat kuantitas kerja yaitu sejauh mana karyawan dapat menghasilkan pekerjaan dalam hal ini produk olahan makanan ringan berdasarkan jumlah yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dan ketepatan waktu yaitu tingkat suatu aktivitas pekerjaan diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat

dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.2.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Wiwin Sultraeni (2018 : 11) Hasil yang diperoleh melalui pengukuran variabel indikator menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang mencakup keberagaman pekerjaan, identitas pekerjaan, keberartian pekerjaan dan umpan balik dari pekerjaan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Kelola Mina Laut Kendari. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada karakteristik pekerjaan, akan memungkinkan terjadi perubahan juga pada produktivitas kerja. Dengan demikian diperoleh bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan di dalam perusahaan.

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Arif Prayogo (2016 : 20) “Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Produktifitas Kerja karyawan pada PT. Boogi Avindo, Kota Bogor”. Kemudian Menurut I Ketut Febri Ananta dan I Dewi Adnyani (2016) “budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur Bali. Menandakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang searah terhadap produktivitas karyawan.

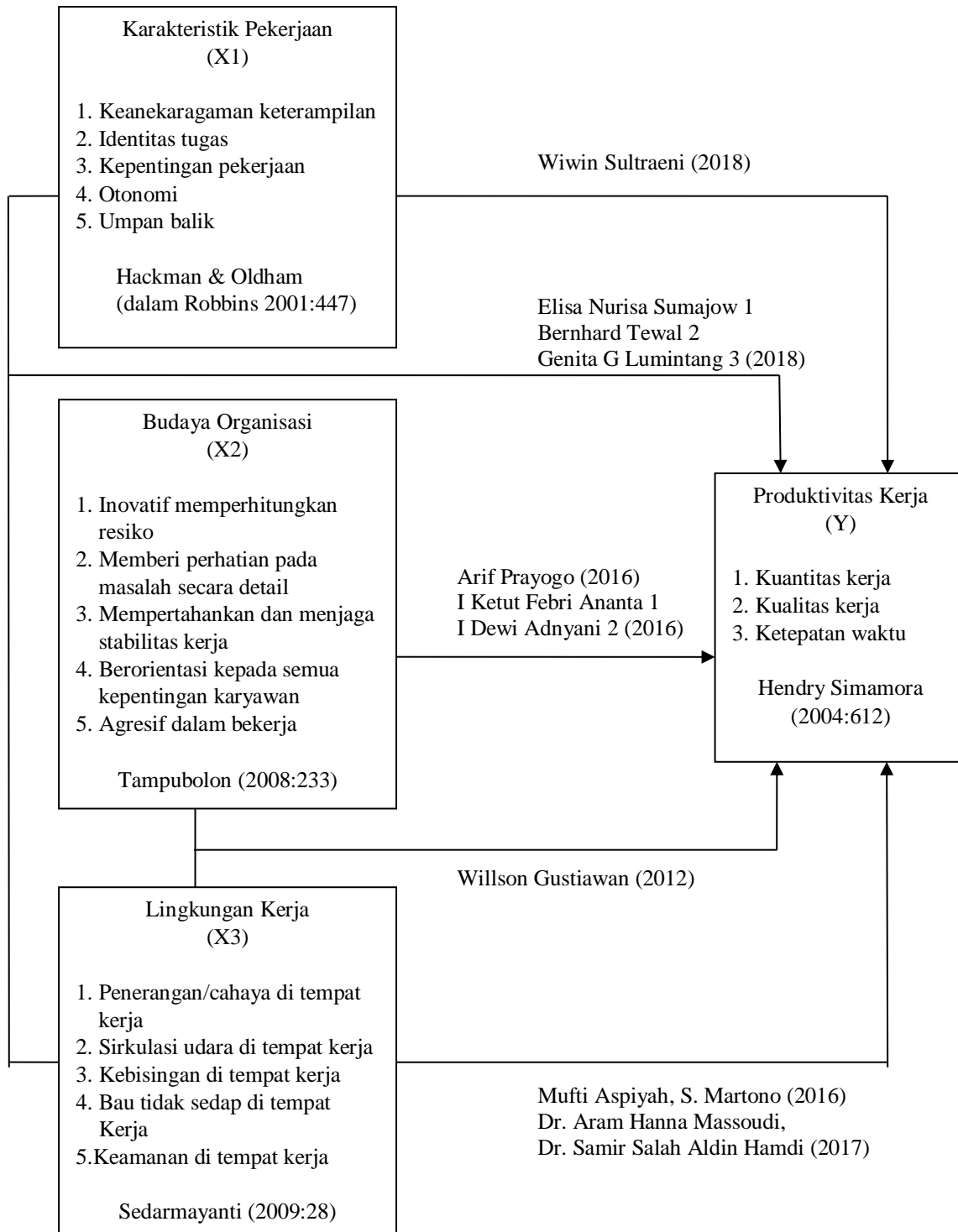
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Delmas & Pekovic (2012) dalam Mufti Aspiyah dan S. Martono (2016 : 20) “lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pada CV. LVS. Mereka menegaskan bahwa perusahaan yang mengadopsi standar lingkungan memperoleh satu standar deviasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang tidak mengadopsi standar lingkungan kerja”. Kemudian menurut Dr. Aram Hanna Massoudi dan Dr. Samir Salah Aldin Hamdi (2017) “terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Cihan University Erbil Iraq. Hal ini menunjukkan komponen perilaku lingkungan kerja memiliki efek yang lebih besar pada produktivitas kerja daripada komponen lingkungan fisik saja”.

2.2.4 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Elisa Nurisa Sumajow, Bernhard Tewel, Genita G Lumintang (2018 : 7) secara Simultan Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara. Untuk setiap kontribusi dari Variabel Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja akan mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan yang artinya jika ada peningkatan dari Variabel Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja maka Variabel Produktivitas kerja Karyawan

akan meningkat. Kemudian Menurut Willson Gustiawan (2012: 10) Secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja mampu berpengaruh positif dan signifikan dan mampu memberikan kontribusi yang relatif kuat untuk perubahan yang linier terhadap produktivitas kerja karyawan PT Argha Karya Prima Industri. Kondisi ini juga mampu menjelaskan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara jamak memberikan kontribusi yang besar dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model seperti kepemimpinan, motivasi dan kompensasi.



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017 : 63), mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Dalam melakukan penelitian terdapat suatu hipotesa. Hipotesa yang dapat dikemukakan berdasarkan kerangka pemikiran diatas sebagai berikut :

H1 : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja di CV. Samyo Makmur Abadi Kota Cimahi.

H2 : Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Produktivitas Kerja di CV. Samyo Makmur Abadi Kota Cimahi.

H3 : Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja di CV. Samyo Makmur Abadi Kota Cimahi.

H4 : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja di CV. Samyo Makmur Abadi Kota Cimahi.

