

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan memastikan kesejahteraan karyawan yang akan selalu memungkinkan mereka mengerahkan diri untuk peran mereka dengan semua kekuatan dan kemampuan yang mungkin akan membantu membangun produktivitas yang lebih tinggi (Akinyele, 2007). Menurut Wijayanto (2012:41) mengartikan lingkungan kerja adalah internal *stakeholders* merupakan kelompok atau individu yang tidak secara tegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi karena sebenarnya internal stakeholders adalah anggota dari organisasi, di mana para manajer memiliki tanggung jawab atas kepentingan mereka. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja karena dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan bekerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan baik (Ferina, 2008). Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja karyawann baik secara langsung maupun

lingkungan kerja, yaitu: tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, hubungan individual, ketenangan, pencahayaan dan kebersihan. Sedarmayanti (2009:26) menguraikan beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik, sebagai berikut: penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/suhu udara ditempat kerja, kelembaban di tempat kerja, pertukaran udara/sirkulasi udara di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tak sedap di tempat kerja, tata warna/pewarnaan di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, keamanan di tempat kerja dan musik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun konsep/definisi lingkungan kerja pada table 2.1 di bawah ini :

Tabel 2. 1
Konsep Lingkungan Kerja Fisik

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Lingkungan Kerja Fisik
1.	2000	Gie	Lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja.
2.	2002	Moekijat	Lingkungan kerja fisik harus menyenangkan, enak dan mengakibatkan kebiasaan-kebiasaan pekerjaan yang baik. Untuk memberikan kondisi-kondisi yang demikian memerlukan perencanaan.
3.	2009	Sedarmayanti	Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
4.	2012	Gie	Lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna, udara, dan suara
5.	2014	Sarwono dalam Hadinata	Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya.

Sumber : Hasil olah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 2.1 diatas bahwa lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting bagi perusahaan untuk menunjang atau mendukung produktivitas kerja karyawan di perusahaan dan sangat penting juga untuk selalu diperhatikan agar karyawan dapat memiliki tingkat produktivitas kerja yang baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan konsep Sedarmayanti (2009), alasan penulis menggunakan konsep tersebut dikarenakan lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika lingkungan kerja fisik yang baik maka akan menciptakan rasa nyaman dan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Adapun faktor lingkungan kerja fisik yang menjadi salah satu yang harus dipertimbangkan oleh PT. Pos Indonesia Bandung. Menurut Sunyoto (2012) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja secara fisik yang meliputi:

- a. Peraturan kerja. Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.
- b. Penerangan. Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.
- c. Sirkulasi udara. Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.
- d. Keamanan. Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat

Berdasarkan kajian diatas dapat disusun indikator lingkungan kerja fisik seperti dalam tabel 2.2 berikut.

Tabel 2. 2
Indikator Lingkungan Kerja Fisik

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Lingkungan Kerja Fisik
1	2002	Robbins	Suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara.
2.	2006	Menurut Ratnawati (dikutip dari Arikunto)	Penerangan cahaya, Suhu udara, Suara bising, Keamanan kerja, Hubungan karyawan
3.	2007	Sarwoto	Tata ruang kerja yang tepat, Cahaya dalam ruangan yang tepat, Suhu dan kelembapan udara yang tepat, Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja
4.	2009	Sedarmayanti	Penerangan/cahaya di tempat kerja, Sirkulasi udara ditempat kerja, Kebisingan di tempat kerja, Bau tidak sedap di tempat kerja, dan Keamanan di tempat kerja

Sumber : Hasil olah peneliti 2020

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai lingkungan kerja fisik, kemudian penulis merujuk kepada salah satu indikator menurut Sedarmayanti (2009) dalam penelitian ini, dikarenakan sesuai dengan objek penelitian penulis yaitu lingkungan kerja fisik pada karyawan PT. Pos Indonesia dimana memiliki peran dalam mendukung produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut dan penulis memiliki satu tujuan dengan salah satu indikator dalam tabel tersebut yang di kemukakan oleh Sedarmayanti.

2.1.2 Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu wewenang atau kekuasaan dalam menetapkan atau memutuskan sesuatu. Definisi lain yakni kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mana orang tersebut memiliki kemampuan lebih, yang menjadikan dirinya berbeda dengan seorang yang memiliki kemampuan rata-rata.

Tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal apabila sumber daya manusia yang ada di dalamnya tidak mampu bekerja sama antara satu dengan yang lainnya serta dengan didasari kompetensi yang mumpuni dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya tersebut (Abubakar, 2016). Menurut Marwansyah (2012) bahwa kompetensi pegawai merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Selain itu, Menurut I Budiarti (2013) Kompetensi Sumber Daya Manusia dapat dibedakan menjadi dua, yaitu yang bersifat visible, seperti kompetensi pengetahuan (knowledge competency) dan kompetensi keahlian (skill competency) serta kompetensi yang bersifat invisible (hidden competency) seperti konsep diri, sifat dan motif yang semuanya dapat dikategorikan dalam variabel sikap (attitude).

Berdasarkan kajian diatas dapat disusun konsep kompetensi seperti dalam tabel 2.3 berikut.

Tabel 2. 3
Konsep Kompetensi

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kompetensi
1.	2003	Boulter et al (dalam Rosidah)	kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya
2.	2003/2005	Spencer dalam Pfeffer, dkk	Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.
3.	2013	Zaim Halil	Mendefinisikan konsep kompetensi adalah istilah yang membingungkan dan terutama dicampur dengan keterampilan. Hal Ini terutama karena istilah yang berbeda sering digunakan secara bergantian. Dari perspektif manajemen, kompetensi didefinisikan oleh dua aliran utama: organisasi atau pribadi.
4.	2015	Sedarmayanti	Kompetensi adalah penguasaan seperangkat pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, dan sikap yang mengarah pada kinerja dan tercermin dalam kebiasaan berpikir dan bertindak sesuai dengan tugasnya".
5.	2016	Edison, dkk	Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.
6.	2016	Agustina Rantesalu	Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang memengaruhi pemikiran dan tindakan untuk menggeneralisasi semua situasi yang dihadapi dan bertahan cukup lama pada manusia, kompetensi mengenai wewenang setiap individu untuk melakukan tugas atau membuat keputusan yang tepat untuk peran mereka dalam organisasi

Sumber : Hasil olah peneliti 2020

			yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan
--	--	--	--

Berdasarkan tabel 2.3 diatas bahwa kompetensi merupakan komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam membangun atau membantu perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan serta dapat menunjang dalam pekerjaan karyawan tersebut dan sangat penting juga kompetensi untuk mengasah skill karyawan dalam bekerja. Dalam penelitian ini penulis menggunakan konsep Edison dkk (2016), alasan penulis menggunakan konsep tersebut dikarenakan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan kompetensi merupakan kemampuan setiap individu karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar serta memiliki keunggulan yang didasarkan hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap yang harus dimiliki karyawan PT. Pos Indonesia Bandung.

Berdasarkan kajian diatas dapat disusun indikator lingkungan kerja seperti dalam tabel 2.4 berikut.

Tabel 2. 4
Indikator Kompetensi

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kompetensi
1.	2006	Rivai	Keterampilan, Pengetahuan, Peran sosial, Citra diri, dan Trait
2.	2012	Gordon dalam Sutrisno	Pengetahuan, Pemahaman, Kemampuan/Ketrampilan, Nilai, Sikap, dan Minat
3.	2015	Sudarmanto	Informasi, orientasi, konsistensi, kerja tim, dan kepercayaan serta fleksibilitas

Sumber : Hasil olah peneliti 2020

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai kompetensi, kemudian penulis merujuk kepada salah satu indikator dari Gordon (2012) dalam penelitian ini, dikarenakan sesuai dengan objek penelitian yaitu kompetensi pada karyawan PT. Pos Indonesia dimana memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan kepercayaan serta fleksibilitas sangat diperlukan karyawan PT. Pos Bandung guna meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

2.1.3 Pengembangan Karir

Pengembangan karir juga mempunyai peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Menurut Hani Handoko dalam Sunyoto (2012:165) pengertian karier ada tiga yakni:

1. Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan - jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyalang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang;
2. Karier sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis yang jelas kariernya;
3. Karier sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

Pengembangan karir berasal dari kata pengembangan dan karier, tentu saja masing-masing memiliki pemahaman sendiri. Sedangkan menurut Gomez-Meija et.al (2001:295) dalam I Budiarti (2013) menyatakan bahwa “sebuah organisasi harus membuat career development menjadi sebuah kunci strategi bisnis jika ingin survive dalam lingkungan bisnis global dan semakin meningkatnya lingkungan yang kompetitif. Saat ini perusahaan akan lebih pada tenaga kerjanya yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan tingkat inovasi yang memadai daripada berdasarkan biaya karyawan atau kapasitas manufakturnya”. Untuk lebih jelasnya akan digambarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Berdasarkan kajian diatas dapat disusun konsep/definisi pengembangan karirseperti dalam tabel 2.5 berikut.

Tabel 2. 5
Konsep Pengembangan Karir

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Pengembangan Karir
1.	2011	Rivai	Karier terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja atau dapat pula dikatakan karier adalah seluruh jabatan yang diduduki oleh seseorang dalam kehidupan kerjanya
2.	2012	Notoatmodjo	Pengembangan karir karyawan adalah program yang disiapkan oleh organisasi / lembaga untuk produktivitas yang lebih tinggi sesuai dengan apa yang direncanakan dalam waktu yang lama. Perbedaan antara pengembangan karir dan promosi hanya berlaku pada waktu yang singkat, sedangkan pengembangan karir direncanakan untuk waktu yang lebih lama.
3.	2015	Burhanuddin	Peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu perencanaan karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur dan jenjang organisasi.
4.	2015	Robbin & Judge	Definisi ini dimaksudkan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan berkelanjutan yang berkesinambungan yang menguntungkan pencapaian karir seseorang. Sedangkan definisi pengembangan karir dalam definisi lain didefinisikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan

			kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan dalam persyaratan pekerjaan dan tuntutan klien dan pelanggan istilah yang berbeda sering digunakan secara bergantian. Dari perspektif manajemen, kompetensi didefinisikan oleh dua aliran utama: organisasi atau pribadi.
5.	2015	Mangkunegara	Pengembangan karir diukur dengan indikator kualitas dan tanggung jawab pada dimensi kinerja kerja, indikator motivasi dan prestasi kerja pada dimensi tujuan, indikator komunikasi dan peluang untuk tumbuh pada dimensi dukungan organisasi, serta dimensi peningkatan potensi dan pencapaian tujuan kerja pada dimensi upaya peningkatan karir.

Sumber : Hasil olah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 2.5 diatas bahwa pengembangan karir merupakan komponen yang sangat penting bagi karyawan dikarenakan sebagai pencapaian karir seseorang yang dapat membuktikan bahwa karyawan tersebut masih layak untuk dipertahankan serta berhak untuk mendapatkan berbagai *reward* dari tempat bekerjanya serta pembuktian bahwa karyawan tersebut dapat menjadi lebih sukses dan tentunya dapat lebih produktif dalam pekerjaannya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan konsep Mangkunegara (2015), alasan penulis menggunakan konsep tersebut dikarenakan pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu juga adanya indikator kualitas dan tanggung jawab serta indikator komunikasi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia, Bandung.

Selain itu, terdapat juga indikator-indikator pengembangan karir sebagai berikut.

Berdasarkan kajian diatas dapat disusun indikator pengembangan karir seperti dalam tabel 2.6 berikut.

Tabel 2. 6
Indikator Pengembangan Karir

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Pengembangan Karir
1.	2001	Hani T. Handoko	Prestasi Kerja, Exposure, Permintaan Berhenti, Kesetiaan Organisasi, Mentor dan Sponsor, Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh
2.	2009	Sukidjo	Kinerja, Loyalitas, Dikenal, Bawahan, Kesempatan pengembangan

Sumber : Hasil olah peneliti 2020

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai indikator pengembangan karir, kemudian penulis merujuk kepada salah satu indikator dari Hani T. Handoko (2001) dalam penelitian ini dikarenakan sesuai dengan objek penelitian yaitu pengembangan karir pada karyawan PT. Pos Indonesia, Bandung dimana memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

2.1.4 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Studi dalam pengelolaan sumber daya manusia salah satunya adalah produktivitas kerja karyawan. Ada berbagai faktor itu

dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, ada tiga faktor dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan seperti :

- a. mengembangkan dan menyediakan lingkungan kerja sosial karyawan yang lebih baik, lingkungan kerja fisik yang baik
- b. kerapian penyimpanan bahan baku dan bahan
- c. fasilitas kerja

(I wayan senata, 2014: 9).

Berdasarkan kajian diatas dapat disusun konsep/definisi produktivitas kerja karyawan seperti dalam tabel 2.7 berikut.

Tabel 2. 7

Konsep Produktivitas Kerja Karyawan

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Produktivitas Kerja Karyawan
1.	1992	Kohler's	Produktivitas didefinisikan sebagai hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor-faktor produksi.
2.	2009	Sulistiyani dan Rosidah	Berpendapat bahwa produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil yang diperoleh dalam proses produksi, Produktivitas kerja seorang karyawan biasanya terwujud dari prestasi kerja karyawan tersebut dari perusahaan, seorang karyawan ingin mencapai prestasi yang setinggi tingginya sesuai dengan prestasinya
3.	2012	Robbins dan coutler	Produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh besar produktivitas perusahaan karena organisasi dijalankan oleh manusia sumber daya. Organisasi

			dapat dinilai sukses ketika memiliki keunggulan dalam persaingan bisnis sebagai kompetitif dan keunggulan berkelanjutan. Produktivitas tenaga kerja karyawan adalah ukuran efisiensi kinerja dan efektivitas
4.	2013	Torang	Produktivitas adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Sumber : Hasil olah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 2.7 diatas bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan komponen yang sangat penting bagi karyawan dan perusahaan dikarenakan dapat membantu dalam mencapai/mewujudkan visi misi dari perusahaan. Selain itu juga produktivitas kerja yang tinggi bagi karyawan, maka dapat menjadi pencapaian yang sangat baik bagi karyawan tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan konsep Sulistiyani dan Rosidah (2009), alasan penulis menggunakan konsep tersebut dikarenakan produktivitas kerja karyawan menyangkut pada hasil akhir atau menghasilkan output bagi perusahaan. Produktivitas kerja seorang karyawan biasanya terwujud dari prestasi kerja karyawan tersebut dari perusahaan, seorang karyawan ingin mencapai prestasi yang setinggi tingginya sesuai dengan prestasinya

Berdasarkan kajian diatas dapat disusun indikator produktivitas kerja karyawan seperti dalam tabel 2.8 berikut.

Tabel 2. 8
Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Produktivitas Kerja Karyawan
1.	2001	Sedarmayanti	Sikap Mental, Pendidikan, Keterampilan, Manajemen, Hubungan Industrial Pancasila, Tingkat Penghasilan
	2009	Sutrisno	Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, Efisiensi
2.	2011	Hasibuan dalam Nugroho	Pengetahuan, Produktivitas, Pengetahuan teknis karyawan, Sikap ketergantungan, Kebijakan, Kemampuan, Kepemimpinan

Sumber : Hasil olah peneliti 2020

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai produktivitas kerja karyawan, kemudian penulis merujuk kepada salah satu indikator dari Sedarmayanti (2001) dalam penelitian ini dikarenakan sesuai dengan objek penelitian yaitu produktivitas kerja karyawan pada karyawan PT. Pos Indonesia, Bandung dimana memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung dan meningkatkan perusahaan tersebut demi mencapai visi dan misi dari perusahaan tersebut.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Sebelum memulai penelitian, peneliti harus memahami dan mempelajari penelitian terdahulu terhadap penelitian-penelitian sebelumnya untuk menjaga keaslian dan kemurnian penelitian dan juga untuk mencari perbandingan serta untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Maka dari itu

penelitian terdahulu guna untuk membandingkan variabel-variabel penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 2. 9
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/ Tahun	Judul, Metode, dan Sampel Penelitian	Variabel dan Indikator	Hasil dan Kesimpulan	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Jurnal dengan Penulis
1.	Fitriani, Ika, Amin Pujati, and Wijang Sakitri p-ISSN 2252- 6544 e-ISSN 2502- 356X (2019)	Judul : Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produtivitas Kerja Metode : Metode kuantitatif Sampel : 71 Karyawan	Lingkunga n Kerja fisik Kompensa si Tingkat Pendidikan Produktivit as kerja	Hasil Penelitian : Lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini tebukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Wasabhi Inti Sukses.	Persamaan : Penulis jurnal dan peneliti sama sama menggunakan variabel yang sama yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan produktivitas kerja karyawan Perbedaan : Berbeda jumlah sampelnya dan penulis menggunakan kompensasi dan tingkat pendidikan sebagai variabelnya
2.	Putu Kartika , Khaeran a (2019) p-ISSN : 2615- 1871 e-ISSN : 2615- 5850	Judul : Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo Metode : Menggunakan metode sampling jenuh dan analisis data menggunakan	Motivasi Kompetens i Produktivit as kerja karyawan	Hasil Penelitian : Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo (Y). Dari kedua	Persamaan : Penulis jurnal dan peneliti sama sama menggunakan variabel yang sama yaitu kompetensi dan produktivitas kerja karyawan Perbedaan : Penulis jurnal menggunakan kompensasi sebagai variabel X2

		regresi linear berganda Sampel : 30 karyawan		variabel independen yang paling mempengaruhi variabel dependen yaitu kompetensi (X1), dengan koefisien regresi lebih tinggi yaitu 0,671 sedangkan kompensasi (X2) mempunyai koefisien regresi lebih kecil yaitu 0,460. variabel kompetensi lebih dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo.	
3.	Rustam Supendy , Harsum (2018) ISSN 2086-1974	Judul : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kendari Metode : Menggunakan metode Sampel Jenuh Sampel : 36 karyawan	Pengembangan Karir Produktivitas kerja karyawan	Hasil Penelitian : Faktor pengembangan karir secara statistik berpengaruh positif terhadap upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor PT. Pos (Persero) Kendari	Persamaan : Penulis jurnal dan peneliti sama sama menggunakan variabel yang sama yaitu pengembangan karir dan produktivitas kerja karyawan Perbedaan : berbeda jumlah sampelnya
4.	Bahri, Samsul. ISSN : 2540-816X (2016)	Judul : Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja	Pengembangan Karir Produktivitas Kerja	Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil penelitian, maka didapatkan temuan sebagai berikut: pengembangan	Persamaan : Penulis jurnal dan peneliti sama sama menggunakan variabel yang sama yaitu produktivitas kerja karyawan,

		<p>Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pura Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan</p> <p>Metode :</p> <p>Metode survey deskriptif dan survey eksplanatori</p> <p>Sampel :</p> <p>207 karyawan</p>	Kompetensi	<p>karier berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas. Kompetensi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas. Pengembangan karier dan kompetensi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.</p>	<p>pengembangan karir dan kompetensi</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Penulis jurnal menggunakan variabel kinerja sebagai implikasinya</p>
5.	<p>Nuryan, Murakman Sayuti Engkok, and Akhmad Abdurrahman</p> <p>e-ISSN 2580-9695 (2017)</p>	<p>Judul :</p> <p>Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satu I</p> <p>Metode : deskriptif analisis dan Inferensial</p> <p>sampel : 24 orang</p>	<p>Kompetensi</p> <p>Produktivitas kerja karyawan</p>	<p>Hasil Penelitian :</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor UPP Kelas III Satu setelah dilakukan uji statistik dengan menggunakan regresi sederhana menunjukkan thitung sebesar 3,856 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, maka dapat ditarik keputusan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya</p>	<p>Persamaan :</p> <p>Penulis jurnal dan peneliti sama-sama menggunakan variabel yang sama yaitu produktivitas kerja karyawan dan kompetensi</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Penulis jurnal menggunakan instansi untuk penelitiannya sedangkan penelliti menggunakan perusahaan untuk penelitiannya</p>

6.	<p>Samosir, Dialson Paulus, M. Havidz Aima, and Markum</p> <p>ISSN No:- 2456-2165</p> <p>(2019)</p>	<p>Judul : Pengaruh Semangat Kerja dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja dan Implementasinya terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik PT. Sinar Metrindo Perkasa</p> <p>Metode : analisis jalur</p> <p>Sampel : 98 karyawan</p>	<p>Kompetensi</p> <p>Motivasi kerja</p> <p>Semangat kerja</p> <p>Produktivitas kerja karyawan</p>	<p>Hasil Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) semangat kerja dan kompetensi berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap motivasi kerja; (2) semangat kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas; (3) motivasi tidak memediasi efek kerja dan kompetensi terhadap produktivitas.</p>	<p>Persamaan : Penulis jurnal dan peneliti sama sama menggunakan variabel yang sama yaitu produktivitas kerja karyawan dan kompetensi</p> <p>Perbedaan : Penulis jurnal menggunakan variabel semangat kerja (X1) dan Motivasi kerja sebagai implementasinya</p>
7.	<p>Awan, Abdul Ghafoor, and M. Tafique Tahir.</p> <p>ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online)</p> <p>(2015)</p>	<p>Judul : Dampak lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan: Studi kasus Bank dan Perusahaan Asuransi di Pakistan</p> <p>Metode : menggunakan metode deskriptif sectional</p> <p>Sampel : 141 karyawan bank dan 60 karyawan asuransi</p>	<p>Lingkungan kerja</p> <p>Produktivitas karyawan</p>	<p>Hasil Penelitian : Dari hasil di atas kami mengamati bahwa Supervisor Support sangat membantu dalam mengembangkan lingkungan kerja itu mengarah pada peningkatan produktivitas karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan Leblebici (2012) yang mengemukakan bahwa dukungan supervisor sangat membantu dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hubungan baik dengan rekan kerja sangat</p>	<p>Persamaan : Penulis jurnal dan peneliti sama sama menggunakan variabel yang sama yaitu produktivitas kerja karyawan</p> <p>Perbedaan : Penulis jurnal menggunakan variabel lingkungan kerja secara umum. Sedangkan peneliti menggunakan variabel yang lebih spesifik yaitu lingkungan kerja fisik</p>

				<p>membantu dalam mengembangkan lingkungan yang meningkatkan produktivitas karyawan. Demikian pula insentif, penghargaan, dan rencana pengakuan yang baik juga membantu dalam mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif yang berdampak positif terhadap produktivitas karyawan sebagai didukung. Hasil tersebut juga divalidasi oleh Condly et.al (2003) yang menemukan bahwa rencana insentif dapat secara signifikan</p>	
8.	<p>Akinyele Samuel Taiwo</p> <p>ISSN 1993-8233 (2010)</p>	<p>Judul : Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pekerja: Kasus industri minyak dan gas terpilih di Lagos, Nigeria</p> <p>Metode : Menggunakan metode uji t</p> <p>Sampel : 62 karyawan</p>	<p>Produktivitas Kerja Karyawan</p> <p>Lingkungan Kerja</p>	<p>Hasil Penelitian : Hasil uji-t menunjukkan bahwa masalah produktivitas karyawan berada dalam lingkungan kerja.</p> <p>Lingkungan kerja yang kondusif merangsang kreativitas pekerja. Perbaikan lingkungan kerja dan kondisi kerja yang buruk berkontribusi pada produktivitas</p>	<p>Persamaan : Penulis jurnal dan peneliti sama sama menggunakan variabel yang sama yaitu produktivitas kerja karyawan</p> <p>Perbedaan : Penulis jurnal menggunakan variabel lingkungan kerja sedangkan peneliti menggunakan variabel lingkungan kerja fisik</p>

				karyawan yang rendah.	
--	--	--	--	-----------------------	--

Sumber : Hasil olah peneliti 2020

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu, peneliti memiliki acuan untuk melakukan penelitian guna untuk memperkuat hipotesis yang diajukan peneliti. Penelitian ini akan mengungkapkan pengaruh lingkungan kerja fisik, kompetensi dan pengembangan karir di PT. Pos Indonesia, Bandung. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh Organisasi maupun perusahaan, karena manusia merupakan satu satunya sumber daya yang dapat menggerakkan manusia lainnya. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi maupun perusahaan sejalan dengan tuntutan yang senantiasa akan dihadapi. Salah satu cara untuk menciptakan manajemen sumber daya manusia yang baik yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting bagi setiap perusahaan. Dengan adanya Produktivitas Kerja Karyawan perusahaan dapat lebih berkembang dalam bisnis dan salah satu elemen penting dalam perusahaan adalah Produktivitas Kerja Karyawan.

Namun demikian, produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor seperti: Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi, dan Pengembangan Karir. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan mengakibatkan karyawan semangat dalam bekerja karena setengah hari waktu mereka dihabiskan dalam lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. lingkungan kerja fisik

sangat berpengaruh terhadap aktivitas-aktivitas bisnis. Pengaruhnya ada yang bersifat positif dan ada pula yang bersifat negatif. Lingkungan kerja fisik yang bersifat positif, sudah tentu memberi kemudahan kemudahan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, sedang lingkungan kerja fisik yang bersifat negatif memberi hambatan hambatan dalam pelaksanaan mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Selain Faktor Lingkungan Kerja Fisik, terdapat juga faktor lain seperti Pengembangan Karir. Pengembangan karir adalah setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya. Pengembangan karir yang baik akan memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan dimana karyawan yang produktivitasnya baik akan mendapatkan karir yang baik demikian pula sebaliknya, sehingga karyawan terpacu untuk berlomba meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

Faktor lain selain Lingkungan Kerja Fisik dan Pengembangan Karir, terdapat juga faktor Kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting. Semakin baik kompetensi karyawan tersebut maka akan semakin baik juga produktivitas kerjanya.

Produktivitas kerja karyawan yang baik dapat dibangun dengan cara membuat karyawan meningkatkan serta memiliki lingkungan kerja fisik yang nyaman, kompetensi dalam bekerja yang baik serta pengembangan karir yang dapat membangun karyawan menjadi lebih baik dalam pekerjaannya sehingga dapat memberikan dampak dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

2.2.1 Hubungan Antar Variabel Penelitian

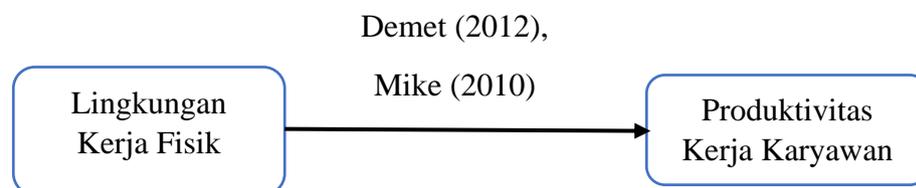
2.2.1.1 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sukmawati (2008), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik berupa keadaan atau kondisi fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dan lingkungan umum atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi dari karyawan seperti cahaya, kebisingan, bau tidak sedap, warna, suhu dan sebagainya. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Lingkungan kerja fisik yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang ada tidak memadai atau kurang kondusif, motivasi, semangat kerja, produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang kondusif pada karyawan diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat. Peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya memperbaiki lingkungan kerja menjadi lebih kondusif dan nyaman. Meskipun pengaruh lingkungan kerja ini masih minim dibandingkan faktor lain, namun hal ini yang bisa mengakibatkan kerugian besar perusahaan untuk mengontrol sistem kerja karyawannya. Mike (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi bagaimana karyawan dalam sebuah organisasi berinteraksi. Penelitian Demet (2012), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan lingkungan kerja fisik dengan produktivitas kerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1

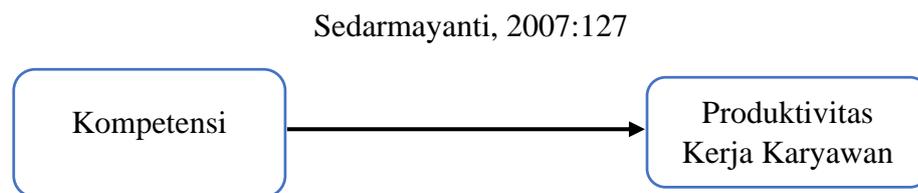
Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Produktivitas Kerja Karyawan

2.2.1.2 Hubungan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Kompetensi kerja merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti, 2007:127). Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena diketahui bahwa kompetensi ini adalah kunci

bagi seseorang untuk menghasilkan kinerja yang sangat baik. Apabila kinerja seseorang itu baik, maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan kompetensi dengan produktivitas kerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 2

Hubungan Kompetensi dengan Produktivitas Kerja Karyawan

2.2.1.3 Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja

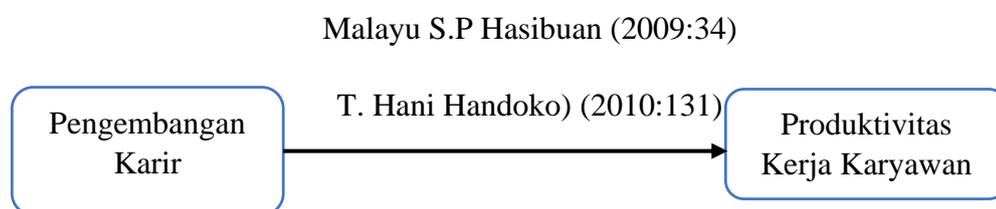
Pengembangan karier didasarkan pada faktor bahwa seseorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, pelatihan dan mutasi kerja yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang ditemui selama kariernya. Persiapan karier jangka panjang dari seorang karyawan untuk serangkaian posisi inilah yang biasa disebut pengembangan. Pengembangan mempunyai ruang lingkup yang luas dan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang organisasi.

Malayu S.P Hasibuan (2009:34) menyatakan bahwa: “pengembangan karier merupakan tahap atau bagian dari proses perencanaan sumber daya manusia secara keseluruhan untuk meningkatkan produktivitas kerja”. Selanjutnya menurut T. Hani Handoko) (2010:131) pengembangan karir seorang karyawan dapat dilihat

dari prestasi kerja, exposure (pengenalan oleh pihak lain), kesetiaan pada organisasi, kesempatan untuk bertumbuh dan dukungan manajemen.

Pengembangan karir merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Pengembangan ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan pengembangan karir dengan produktivitas kerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut :

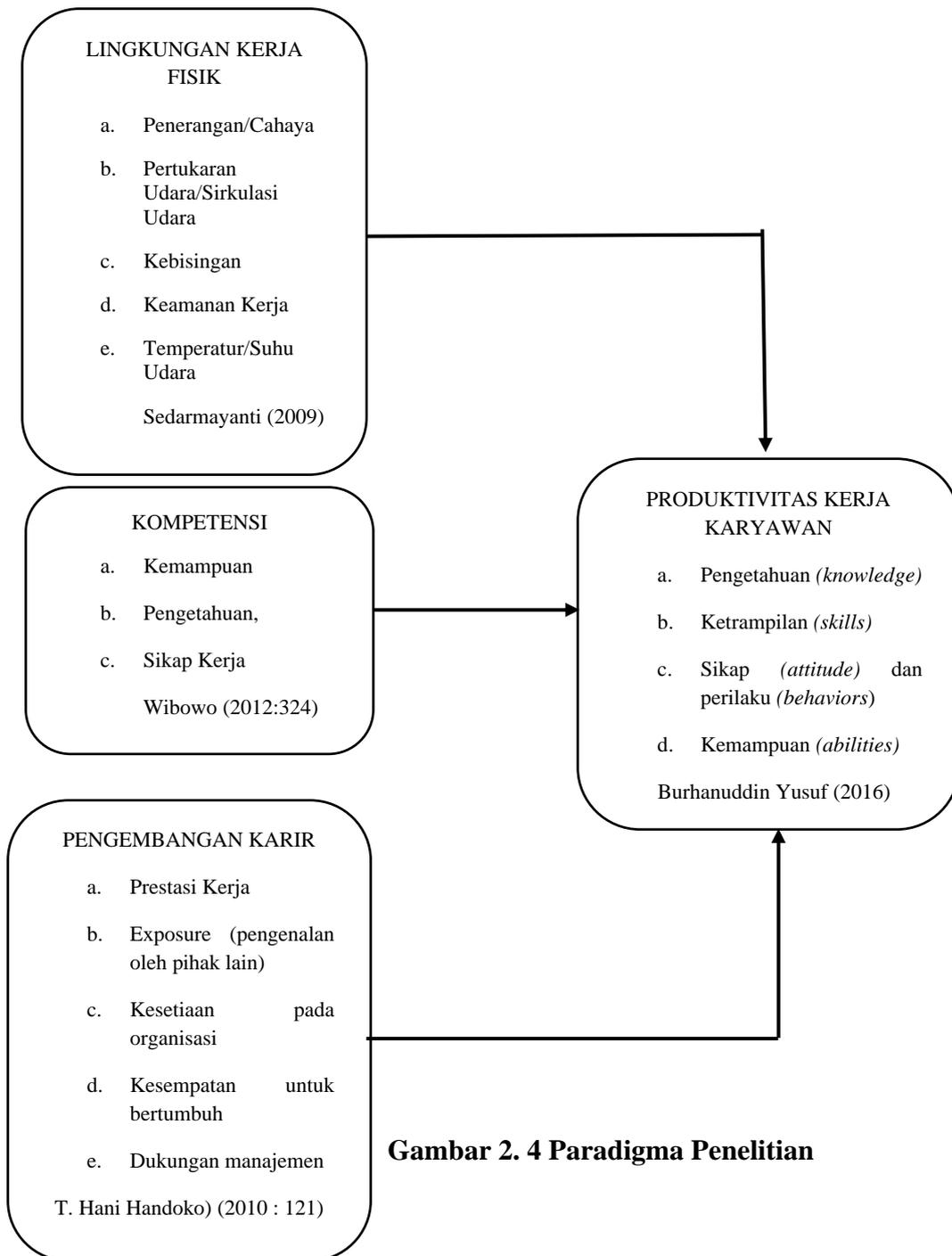


Gambar 2. 3

Hubungan Pengembangan Karir dengan Produktivitas Kerja Karyawan

2.2.1.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai dimensi kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dinyatakan dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 2. 4 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara kepada permasalahan yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dalam penelitian ini penulis menyimpulkan beberapa hipotesis berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu dan

akan dilakukan pengujian cobaan mengenai kebenaran akan pengaruh yang dihasilkan dengan populasi dan sample yang berbeda tentunya dari penelitian sebelumnya, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

2.3.1 Hipotesis secara parsial

H1 : Secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

H2 : Secara parsial kompetensi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

H3 : Secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

