

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Suryani, et al (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan. Prasetio, et al (2019) menyatakan bahwa produktivitas adalah meningkatkan output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Kurniawan (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas, dalam waktu tertentu. Kartikasari dan Cherny (2017) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara jumlah produksi dan jumlah setiap sumber yang digunakan dalam proses produksi.

2.2 Indikator Produktivitas Kerja

Mawarni (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah

1. Kemampuan, yaitu kemampuan karyawan dalam bekerja dan sangat tergantung pada keterampilan yang mereka miliki dan profesionalisme dalam bekerja
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja, yaitu ini merupakan usaha untuk menjadi baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan diri, yaitu selalu berusaha untuk mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.
5. Mutu, yaitu selalu berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja.
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan dalam aktivitas pekerjaan

2.3 Pengertian Motivasi Kerja

Suryani, et al (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Motivasi pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan perusahaan. Gozali, et al (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu pendorong bagi

pegawai untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Prasetio, et al (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu hak yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia sehingga mau bekerja keras dan bersemangat mencapai hasil terbaik. Kurniawan (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya dorong, menciptakan semangat kerja seseorang, sehingga karyawan mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan memadukan dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kartikasari dan Cherny (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah mengacu pada alasan di balik perilaku, yang terjadi karena alasan tertentu atau untuk mendorong terwujudnya sesuatu.

2.4 Indikator Motivasi Kerja

Guterres dan Supartha (2016) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur motivasi kerja adalah

1. Kebutuhan Fisiologi merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup
2. Kebutuhan Rasa Aman meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan Sosial Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

4. Kebutuhan Penghargaan meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan aktualitas diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

2.5 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Handayani dan Hati (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Leuhery dan Manuhutu (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana karyawan melakukan kegiatan pekerjaan. Faktor – faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan.

Darmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Desmonda (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi harus dilakukan.

2.6 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Budianto dan Amelia (2015) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja fisik adalah

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja, yaitu cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pekerja guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
2. Suhu udara, yaitu dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki suhu udara yang tepat sehingga dapat lancar dalam bekerja.
3. Kebisingan, yaitu dampak bising terhadap tenaga kerja yang terpapar bising ada kehilangan pendengaran
4. Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
5. Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

2.7 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan table penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil	Posisi Penelitian
1	Desmonda (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Samarinda	PT. Federal International Finance membuktikan bahwa secara serentak variabel tata ruang kantor, penerangan, warna, udara, musik, tingkat kebisingan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	Meneliti dimensi dari lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas dan meneliti karyawan PT. Federal International Finance cabang Samarinda
2	Darmayanti (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (Pug Sct) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat	Lingkungan kerja dan standar operasional prosedur mempunyai pengaruh yang positif dan sangat kuat terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta Pug Sct) Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat	Meneliti lingkungan kerja dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas dan meneliti Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (Pug Sct) Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat Samarinda
3	Kartikasari, Dan Cherny (2017)	Pengaruh stres dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Epson Batam	Stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Meneliti stres dan motivasi terhadap produktivitas dan meneliti Karyawan pada PT Epson Batam
4	Ulum, et al (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso	Meneliti lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas dan meneliti Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso
5	Handayani Dan Hati (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur Di PT ABC Batam	Adanya pengaruh secara simultan dari lingkungan kerja fisik yang meliputi Temperatur, Kebisingan, Getaran, Penerangan, Sirkulasi udara terhadap produktivitas kerja karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur Di PT ABC Batam	Meneliti dimensi dari lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas dan meneliti Karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur Di PT ABC Batam
6	Kurniawan (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Daya Perkasa	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Daya Perkasa	Meneliti motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas dan meneliti Karyawan Pada PT. Daya Perkasa

7	Gozali, et al (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kebun Huta Padang PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Kabupaten Asahan Sumatera Utara	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan, pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kebun Huta Padang PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kabupaten Asahan Sumatera Utara	Meneliti motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas dan Meneliti Karyawan di Kebun Huta Padang PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Kabupaten Asahan Sumatera Utara
8	Suryani, et al (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Tuntex	Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di PT Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang	Meneliti motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas dan meneliti Karyawan Produksi di PT Tuntex
9	Setiyanto dan Natalia (2017)	Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company	The result indicates that either physical or non-physical working environment have positively and significantly impact employees' productivity.	This study aims to determine the impact of working environment on employees productivity and This study took place in shipyard manufacturing company
10	Mohammed (2019)	The effect of motivation on employee productivity (A case study private bank in Kurdistan regional government)	The results of the study led to the conclusion that the recognition and reward systems being utilized in the private banks in Kurdistan regional government were inadequate and thus they did not motivate the employees enough to improve their performance	This study was purposely conducted to analyze the outcome that motivation has on employees productivity and This study private bank in Kurdistan regional government

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu terdapat kesamaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini yaitu menggunakan variabel bebas dan variabel terikat yang sama, sedangkan perbedaan terletak pada variabel bebas yang digunakan dan penambahan variabel bebas serta objek penelitian.

2.8 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dalam melakukan pekerjaan, karyawan akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga hasil pekerjaan yang ditargetkan perusahaan dapat tercapai. Suryani, et al (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Motivasi pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan perusahaan. Riset penelitian yang dilakukan oleh Suryani, et al (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, riset penelitian yang dilakukan Gozali, et al (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan riset penelitian yang dilakukan Kurniawan (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, perusahaan harus dapat memberikan motivasi kerja yang sesuai harapan karyawan karena dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih maksimal. Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas maka hipotesis diajukan penulis adalah, sebagai berikut :

H1 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi Crab

2.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan berdampak pada produktivitas kerja yang meningkat. Handayani Dan Hati (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Riset penelitian yang dilakukan oleh Desmonda (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, riset penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan riset penelitian yang dilakukan oleh Handayani Dan Hati (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika lingkungan kerja fisik karyawan terpenuhi maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Adanya lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan

pengembangan hipotesis diatas maka hipotesis diajukan penulis adalah, sebagai berikut :

H2 : Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi Crab

2.8.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

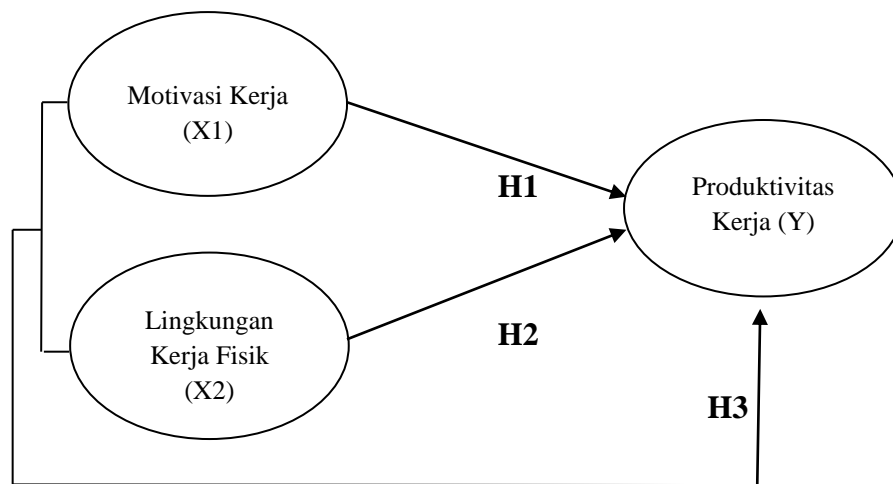
Gozali, et al (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Leuhery Dan Manuhutu (2018) menyatakan bahwa tempat dimana karyawan melakukan kegiatan pekerjaan. Faktor – faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan. Riset penelitian yang dilakukan oleh Mohammed (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, Suryani, et al (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan riset penelitian yang dilakukan Ulum, et al (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan riset penelitian yang dilakukan Setiyanto dan Natalia (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya motivasi

serta lingkungan kerja fisik yang mendukung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas maka hipotesis diajukan penulis adalah, sebagai berikut :

H3 : Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi Crab

2.9 Kerangka Pemikiran

Gambar di bawah ini merupakan kerangka pemikiran dalam model penelitian mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi Crab:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.10 Hipotesis

Sugiyono (2015) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis dalam penelitian ini digunakan dengan tujuan sebagai arahan serta pedoman bagi penelitian yang akan dilaksanakan. Berdasarkan diatas maka dapat di hipotesiskan sebagai berikut:

1. H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Crab*
2. H2 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Crab*
3. H3 : Motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Crab*