

BAB II

LANDASAN TEORIDAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Menurut Bangun (2016) “Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan suatu organisasi.”

Menurut Sutrisno (2016) “Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.” Menurut Samsudin (2016) menyatakan bahwa: “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis”.

Manajemen sumber daya manusia memiliki 5 fungsi menurut Bangun (2016) fungsi-fungsi operasional dari sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Pengadaan sumber daya manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengadaan tenaga kerja mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia. Dalam pengadaan sumber daya manusia ada analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutment, seleksi sumber daya manusia dan penempatan sumber daya manusia.

2. Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan. Pada tahap ini, terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan perencanaan karir (*career planning*), pengembangan karir (*career development*), pengembangan organisasi (*organization development/OD*) dan manajemen dan penilaian kinerja.

3. Pemberian kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.

Kompensasi finansial berbentuk berupa uang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi non-finansial bukan diberikan dalam bentuk uang melainkan seseorang tersebut memperoleh kepuasan dari pekerjaannya dan lingkungan organisasinya.

4. Pengintegrasian

Integrasi berarti mencocokkan keinginan pegawai dalam kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap pegawai dalam menetapkan kebijakan organisasi. Dalam pengintegrasian ada juga faktor-faktor seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.

5. Pemeliharaan sumber daya manusia

Pemeliharaan pegawai berarti mempertahankan pegawai untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan biasanya memiliki kinerja yang baik. Pemeliharaan sumber daya manusia berhubungan dengan komunikasi kerja dan ada juga keselamatan dan kesehatan kerja

Setiap organisasi termasuk perusahaan tentunya memiliki suatu tujuan, manajemen sumber daya manusia pun memiliki tujuan. Menurut Cushway dalam Sutrisno (2016) mengemukakan tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang

bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia

Samsudin (2016) menyatakan ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak di capai melalui aktivitasnya melalui organisasi.

Berdasarkan definisi di atas, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, dan yang paling penting adalah apakah orang yang ditempatkan itu tepat guna mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Untuk memahami kepemimpinan terlebih dahulu kita ketahui definisi kepemimpinan menurut para ahli adalah sebagai berikut: Menurut House dalam Gary (2019:334) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Terry dalam Wahjosumidjo, (2012:17) menyatakan bahwa "*Leadership is the activity of influencing exercised to strive willingly for group objectives*" (Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja

keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok). Dari pendapat Terry dapat diartikan bahwa kepemimpinan itu adalah merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan.

Menurut Dubin dalam Wahjosumidjo, (2012:22) “*Leadership is the exercises of authority and the making of decisions*” (Kepemimpinan adalah aktivitas para pemegang kekuasaan dan membuat keputusan). Dari pendapat Dubin dapat diartikan bahwa kepemimpinan itu adalah merupakan aktivitas yang dilakukan oleh para pemegang kekuasaan dalam membuat suatu keputusan.

Kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan anggota kelompok”.Kepemimpinan itu merupakan upaya dalam mempengaruhi dan mengarahkan suatu kelompok. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya (Wahjosumidjo, 2012:32).

Setelah menguraikan pengertian tentang kepemimpinan, selanjutnya menjelaskan definisi kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Menurut Thoha (2013:12) bahwa Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya.

Rivai (2014:210) menyatakan kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.2.2 Macam-Macam Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2013: 72) macam-macam dari kepemimpinan:

1. Gaya Otokratis

Gaya Otokratis, dalam gaya ini pemimpin otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan.

2. Gaya Demokratis

Gaya demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang dikenal pula sebagai gaya partisipatif. Gaya ini berasumsi bahwa para anggota yang ambil bagian secara

pribadi dalam proses pengambilan keputusan akan lebih memungkinkan sebagai suatu akibat mempunyai komitmen yang jauh lebih besar pada sasaran dan tujuan organisasi.

3. *Gaya Laissez Faire*

Gaya Laissez Faire, yaitu gaya kepemimpinan dengan kendali bebas, pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali pimpinan. Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi. Pegawai bawahan keadaannya frustrasi dan bekerja ogah-ogahan, main-main kurang kecintaan pada pekerjaannya.

2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2018: 34) menyatakan beberapa indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan

menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

Menurut penelitian Manalu (2014) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah. Begitupun hasil penelitian Tsaqib Faizal Akbar

(2017) yang menyebutkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kartasura. Sementara hasil penelitian Hamali (2013) produktivitas kerja karyawan di PT X Bandung tidak dihubungkan dengan kepemimpinan. Rafika Faris (2016) produktivitas kerja karyawan pada UD Food Sukses Makmur tidak dihubungkan dengan kepemimpinan. Sulaiman (2014) produktivitas kerja Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang tidak dihubungkan dengan kepemimpinan. Wartono (2016) produktivitas kerja karyawan pada PT Dua Putra Utama Makmur di Kabupaten Pati tidak dihubungkan dengan kepemimpinan. Tanto dkk (2012) produktivitas pekerja pada pengerjaan atap baja ringan di Perumahan Green Hills Malang juga tidak dihubungkan dengan kepemimpinan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja

yang efisien.

Menurut Robbins dalam Handoko (2016) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Menurut Basuki dan Susilowati (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Mangkunegara (2016) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Alex S. Nitisemito (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2016) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja

nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/Menkes/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito (2016) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi

pula pertukaran udara yang ada.

5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Robbins-Coulter dalam Handoko (2016:45) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1. Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

- a. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan

maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

- 1) Fasilitas alat kerja. Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.
 - 2) Fasilitas perlengkapan kerja. Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung memproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.
 - 3) Fasilitas sosial. Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.
- b. Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2016) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu

sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 2016).

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016) 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 terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau 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).

Berdasarkan dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (2016) dan Sedarmayanti (2016) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif bila produktifitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting dan memegang peranan utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar diperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan sebagai tingkatan efesiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa, produktivitas mengutarakan cara

pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang. Jika membicarakan masalah produk produktivitas, maka muncullah masalah yang paradisial (bertentangan) karena belum ada kesepakatan umum tentang maksud pengertian produktivitas serta kriterianya dalam mengukur petunjuk-petunjuk produktivitas dan tidak ada konsepsi, metode penerapan, maupun cara penerapan yang bebas dari kritik (Hasibuan, 2013:126).

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan

keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Menurut definisi Stoner (2012:290) produktivitas kerja karyawan sebagai nisbah keluaran terhadap masukan adalah suatu ukuran efisiensi manajer dalam menggunakan sumber daya organisasi yang langka untuk menghasilkan barang dan jasa. Makin besar nilai nisbahnya semakin besar pulalah efisiensinya. Produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (*biaya*) untuk mewujudkan hasil (*input*). (Nasution, 2012:203).

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2.1.4.2 Sumber Peningkatan Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah (2010:60) untuk meningkatkan produktivitas kerja berkaitan dengan beberapa sumber diantaranya yaitu:

1. Modal

Merupakan perbandingan dari hasil kerja manusia perjam melalui waktu yang dipengaruhi oleh volume, variasi, dan hasil tahunan modal tetap. Dalam usaha meningkatkan produktivitas sangat dipengaruhi oleh penggunaan peralatan yang dipilih secara baik, yang lebih baik dari peralatan tersebut seperti: (a) pemilihan daya guna yang cocok, (b) penjadwalan daya guna mesin, (c) Pengaturan pelayanan dan perawatan mesin, (d) melatih dan memberikan pelajaran kepada pekerja operasionalnya

2. Tenaga kerja

Salah satu areal potensi yang tertinggi dalam peningkatan produktivitas adalah mengurangi jam yang tidak efektif, lamanya bekerja dan proporsi penempatan waktu yang produktif sangat tergantung kepada cara mengaturnya, latihan, dan motivasinya. Banyaknya waktu produktif yang terbuang pada umumnya disebabkan.

a. Struktur waktu kerja

Disini dikehendaki kemampuan manajemen dan pengawasan untuk mengurangi sebab-sebab utama dari kerugian waktu serta membantu merencanakan teknik-teknik peningkatan produktivitas bagi kepentingan individu dan kelompok pelaksana.

b. Peningkatan efektivitas dari waktu kerja

Dalam peningkatan produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu. Sikap dalam bekerja serta manajemen organisasi kerja.

Sekurang-kurangnya harus diketahui: (a) Tingkat pendidikan, (b) Jenis teknologi, (c) Kondisi kerja dan (d) Kesehatan termasuk fisik dan mental

Untuk menilai apakah pekerja tertarik terhadap pekerjaan untuk dapat bekerja lebih gesit dapat dilihat dari: (a) Sikap (terhadap tugas, teman sejawat, dan pengawas), (b) keanekaragaman tugas, (c) sistem insentif (sistem upah dan bonus), (d) Kepuasan kerja, (e) Keanekaragaman kerja dan (f) Perspektif dari ambisi dan promosi.

3. Insentif (perangsang)

Penghargaan serta penggunaan motivator yang tetap akan menimbulkan suasana yang kondusif atau berakibat kepada produktivitas yang tinggi. Semua mencakup sistem pemberian insentif dan usaha-usaha untuk menambah kepuasan kerja melalui sarana yang beranekaragam pula. Selain hal di atas, produktivitas memerlukan persyaratan lain sebagai faktor pendukung, yaitu: (a) hubungan kerja yang harmonis, (b) kemauan kerja yang sesuai dengan isi kerja, (c) lingkungan kerja yang nyaman, (d) Kondisi kerja yang manusiawi dan (e) penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum.

Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknik serta keprilakuan lainnya. Menurut balai Pengembangan Produktifitas Daerah, enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja (Sedarmayanti, 2012:144) adalah: (a) Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk

bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim, (b) tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri, (c) hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pemimpin organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggulan, (d) manajemen produktivitas yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas, (e) efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas dan (f) kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam usaha.

Turun naiknya tingkat volume produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi beberapa faktor (Nitisemito, 2012:173), antara lain: (a) kepemimpinan, (b) kompensasi, (c) Pengawasan kerja, (d) lingkungan kerja, (e) pendidikan dan pelatihan, (f) disiplin kerja, (g) Fasilitas kerja, (h) absensi kerja, (i) Beban kerja, (j) Tingkat perputaran karyawan dan (k) Proses seleksi.

2.1.4.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2014:612) indikator produktivitas kerja antara lain

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh instansi.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

2.2 Tinjauan Pustaka dan Hipotesis

2.2.1 Tinjauan Pustaka

Tabel 2.1
Tinjauan Pustaka

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil
1	Indriana (2019)	Analisis Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UPT HI BPPRD Kota Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPT III BPPRD Kota Medan.
2	Cahyadi (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil
		Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT ASYKI)	kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan lingkungan kerja yang nyaman dan islami maka produktivitas kinerja karyawan tersebut semakin produktif.
3	Widowati (2020)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa	Hasil penelitian menunjukkan semakin baik kepemimpinan dalam memberikan arahan, memberikan teladan, dan memberikan rasa semangat pada bawahan maka akan membuat peningkatan produktivitas pada PT. Mustika Citra Rasa. Terbukti dari probabilitas parsial ($0,000 < 0,05$). Semakin kondusif, harmonis dan nyaman kondisi lingkungan kerja maka akan membuat peningkatan produktivitas pada PT. Mustika Citra Rasa. Terbukti dari probabilitas parsial ($0,001 < 0,05$). Semakin baik motivasi karyawan dalam bekerja maka akan membuat peningkatan produktivitas pada PT. Mustika Citra Rasa. Terbukti dari probabilitas parsial ($0,010 < 0,05$). Semakin baik kepemimpinan dalam memberikan

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil
			arahan, memberikan teladan, dan memberikan rasa semangat pada bawahan, serta Semakin kondusif, harmonis dan nyaman kondisi lingkungan kerja, dan Semakin baik motivasi karyawan dalam bekerja maka akan membuat peningkatan produktivitas pada PT.Mustika Citra Rasa. Terbukti dari probabilitas parsial ($0,000 < 0,01$).
4	Tatang Mulyana (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PD. Gaya Hadjah Dick&Dick (Dodol Garut Hadjah)	Terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PD.GAYA Hadjah Dick&Dick (Dodol Garut Hadjah) Garut. Adapun hasil skor tertinggi pada variabel kepemimpinan adalah terdapat pada indikator kemampuan berkomunikasi.
5	Maman Supriadi (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh positif Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Rokan Hulu. Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil
		Sei Tapung Rokan Hulu.	dan Produktivitas Kerja
6	Yusuf Hazmi Anugrah (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Semarang)	Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 19%. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 19,8%. Variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan sebesar 35,3%. Kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
7	Tarwijo (2021)	Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia Divisi Quality	Hasil penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia Divisi Quality dengan persamaan regresi $Y = 7,374 + 0,230X_1 + 0,628X_2$. Hasil penelitian secara simultan diketahi dengan uji hipotesis nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(65,719 > 2,760)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima.

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil
8	Asri Warnanti (2019)	Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Lenteng Agung	Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam bentuk persamaan regresi berganda = $-2.020 + 0.236X_1 + 0.800X_2 + 0.027X_3$. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji ANOVA, didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $28.894 > 2.833$ dengan tingkat signifikansi 0.000 kurang dari 0.05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
9	Al-Omari (2017)	<i>The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan</i>	Hasil mengungkapkan bahwa kendala situasional yang terdiri dari faktor-faktor seperti kebisingan, perabot kantor, ventilasi dan cahaya, adalah kondisi lingkungan kerja utama yang berdampak negatif pada kinerja pekerjaan dan harus mendapat perhatian lebih.

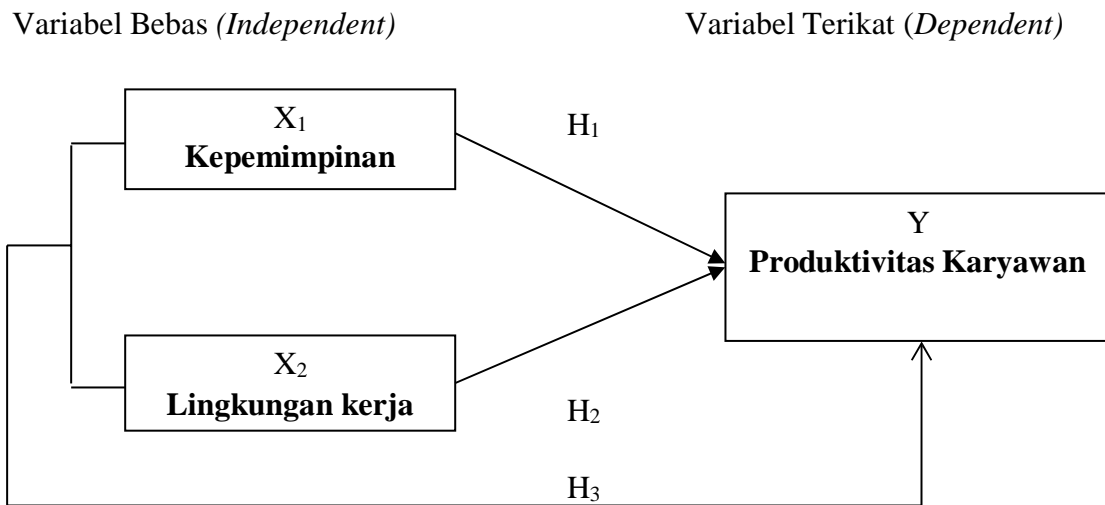
No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil
10	Siddiqi (2018)	<i>Impact of Work Environment, Compensation and Motivation on the Performance of Employees in the Insurance Companies of Bangladesh</i>	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa semua faktor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada perekrut sumber daya manusia dari organisasi keuangan yang berbeda, terutama yang asuransi, karena dengan jelas menunjukkan bagaimana kontribusi positif dapat diperoleh dari karyawan dengan menggunakan strategi yang tepat.

Sumber: Data Peneliti (2022)

Penelitian di atas, dapat memberikan masukan terhadap materi dan pendukung dalam penelitian yang dilakukan peneliti.

2.2.2 Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual akan teori yang saling berhubungan satu sama lain terhadap berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Adapun variabel-variabel yang diamati dalam penelitian ini meliputi: Kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) serta produktivitas kerja (Y). Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, maka dapat disusun kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.2.3 Hipotesis

2.2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan

Seperti diketahui bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap pemimpin mempunyai kebijakan serta kemampuan tersendiri dalam mengambil setiap keputusan yang dihadapi, karena pemimpin yang baik sangat tergantung kepada seperti apa kebijakan yang diambil dan bagaimana efeknya terhadap hasil yang diperoleh nantinya. Keberhasilan perusahaan pada dasarnya ditopang oleh keberhasilan yang efektif, dimana dengan kepemimpinannya itu dapat mempengaruhi bawahannya untuk membangkitkan produktivitas kerja mereka agar berprestasi terhadap tujuan bersama. Seperti yang dikatakan oleh Dale (2014:31), “pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi disiplin dan peroduktivitas jika bekerjasama dengan orang, tugas dan situasi agar dapat

mencapai sasaran perusahaan”. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H₁: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung.

2.2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan

Sumberdaya manusia merupakan aset yang sangat berharga dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjalankan perusahaan oleh karena itu perhatian terhadap pemeliharaan semangat kerja sangat perlu untuk meningkatkan produktivitas kerja atau pencapaian tujuan perusahaan. Perhatian terhadap lingkungan kerja pegawai merupakan salah satu unsur terpenting di dalam meningkatkan produktivitas. Perusahaan sebagai suatu sistem sosial yang mempekerjakan manusia, penting sekali memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, salah satunya adalah lingkungan kerja. Nitisemito (2011:183) mendefinisikan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Sedarmayanti (2011:21), selanjutnya menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang berhubungan dengan segala sarana dan prasarana yang

mendukung dalam pelaksanaan tugas, misalnya sarana komputer, telepon, meja, kursi dan sebagainya. Kemudian yang kedua ialah lingkungan kerja non fisik, yaitu lingkungan yang berhubungan dengan situasi maupun kondisi kerjasama, misalnya semangat kerja, komunikasi dan lain-lain. Penelitian Bagus P. Yudhia (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka telah diuji dan dibuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung.

2.2.3.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan

Pada sebuah organisasi atau perusahaan, tentunya kepemimpinan sangat dibutuhkan perannya untuk mengatur para pegawainya guna menyelesaikan tugas atau kewajiban-kewajibannya. Kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kebutuhan lingkungannya akan membawa suatu organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya secara optimal. Selain kepemimpinan, lingkungan kerja merupakan hal ada atau terdapat di dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja yang ada harus tercipta dengan baik dan di tata semaksimal mungkin. Apabila di dalam suatu perusahaan lingkungannya sudah tidak berjalan dengan baik, maka akan terjadi situasi yang tidak kondusif dan tidak harmonis dan berpotensi menimbulkan dampak buruk pada produktivitas kerja.

Sedarmayanti (2011:21) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan lingkungan kerja, karena kondisi lingkungan kerja yang ada di dalam sebuah perusahaan biasanya lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pula pada pola yang diciptakan pimpinan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H₃: Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung.

