

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Menurut Davis menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan sigap dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokoknya manusia adalah perlakuan kontribusinya terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. (Sutrisno 2016:4).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Simamora Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang

sering kali memiliki kepentingan berbeda. Sedangkan, Menurut Stoner Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. (Sutrisno 2016:5).

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia, (Sutrisno 2016:5) meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategis, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai kritik dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemeliharaan standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu, menurut *et al.*, setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama (Sutrisno 2016:6), yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno, (2016:9) Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*) adalah kegiatan memperkirakan atau menggambarkan di muka tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
4. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi (*compensation*) Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai , agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
9. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.
10. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Davis mengemukakan bahwa “*communication is the transfer of information understanding from one person to another person*”. (Komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain). Sedangkan, Menurut Sikula mendefinisikan bahwa “*Communication is the process of transmitting information, meaning, and understanding from one person, place, or thing to another person, place, or thing*”. (Komunikasi adalah

proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat, atau orang lain). (Mangkunegara 2015:145)

2.1.2.2 Faktor-Faktor Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2015:150) Ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak *receiver* atau komunikan. Faktor dari pihak *sender* atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan *sender*, saluran media yang digunakan.

1. Keterampilan *sender*

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

2. Sikap *Sender*

Sikap *sender* sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersifat angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan ditolak oleh *receiver*. Begitu pula sikap sender yang ragu-ragu dapat mengakibatkan *receiver* menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Maka dari itu, *sender* harus mampu bersikap meyakinkan *receiver* terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

3. Pengetahuan *Sender*

Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang akan disampaikan akan dapat menginformasikan kepada *receiver* se jelas mungkin. Dengan demikian, *receiver* akan lebih mudah memahami pesan yang disampaikan oleh *sender*.

4. Media Saluran yang Digunakan oleh *Sender*

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam menyampaikan ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

Faktor dari pihak *receiver*, yaitu keterampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver*, dan media saluran komunikasi (Mangkunegara (2015:153).

1. Keterampilan *receiver*

Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat mengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

2. Sikap *receiver*

Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, *receiver* bersikap Apriori, meremehkan, berprasangka buruk terhadap *sender*, maka komunikasi menjadi tidak efektif, dan pesan menjadi tidak berarti bagi *receiver*, Maka dari itu *receiver* haruslah bersikap positif

terhadap *sender*, sekalipun pendidikan *sender* lebih rendah dibandingkan dengannya.

3. Pengetahuan *receiver*

Pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. *receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*. Jika pengetahuan *receiver* kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh *receiver*.

4. Media Saluran Komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera *receiver* terganggu maka pesan yang diberikan oleh sender dapat menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

2.1.2.3 Rintangan dalam Berkomunikasi

Ada tiga rintangan dalam berkomunikasi, yaitu rintangan pribadi, rintangan fisik, dan rintangan bahasa. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Davis bahwa “*Three types of barriers are personal, physical, and semantic*” (mangkunegara 2015:150).

a. Rintangan Pribadi

Rintangan pribadi yang dimaksud adalah adanya hambatan pribadi yang disebabkan karena emosi, alat indera yang terganggu, kebiasaan-kebiasaan yang berlaku pada norma atau nilai budaya tertentu.

b. Rintangan fisik

Rintangan fisik yang dimaksud adalah terlalu jauh jarak tempat berkomunikasi antara *sender* dan *receiver*. Dalam hal ini diperlukan komunikasi media seperti telepon, alat penguat suara, SSB (*Single Side Band*), dan alat komunikasi lainnya.

c. Rintangan Bahasa

Rintangan bahasa yang dimaksud adalah kesalahan dalam menginterpretasikan istilah kata. Misalnya kata *atos*, *sender* orang Sunda dalam pesannya bermaksud mengatakan *atos* itu berarti sudah, sedangkan *receiver* orang Jawa menerima pesan tersebut dengan pengertian *atos* itu keras.

2.1.2.4 Indikator Komunikasi

Menurut Harras (2018:259) Komunikasi efektif dapat dinilai dari beberapa hal, di antaranya :

1. Kelengkapan informasi

Suatu komunikasi dikatakan baik jika disampaikan secara lengkap sehingga penerima dapat memahami secara utuh

2. Cara penyampaian

Hal ini berkaitan dengan kepegawaian komunikator tentang penggunaan kata-kata, tata bahasa, kesopanan ekspresi, dan keyakinan. Sehingga audiensi terbawa suasana tertarik dan menjadi pendengar yang baik.

3. Isi komunikasi

Substansi komunikasi harus baik Maksudnya apa yang dikomunikasikan bersifat informatif yakni sesuatu yang penting, bermanfaat dan berkontribusi titik Dengan demikian audiensi mendapatkan pengetahuan dapat mengerjakan tugas dengan baik dan tidak terhindar dari sanksi.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Sedangkan, Menurut Serdamayanti (2017:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan yang baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjukan suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Serdamayanti (2017) menggolongkan dua jenis lingkungan kerja yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik.
2. Lingkungan kerja non fisik.

- **Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang mampu memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung kepada karyawan

- **Lingkungan kerja non fisik**

Lingkungan kerja non fisik merupakan keseluruhan kondisi yang memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan rekan kerja bawahan ataupun dengan atasan di dalam suatu organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan lingkungan kerja fisik sebagai variabel X2 dalam penelitian ini.

2.1.3.3 Faktor-faktor Lingkungan kerja fisik

Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik (Sudaryo, dkk 2020:48), adalah :

1. Suhu

Suhu adalah suatu variabel di mana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan di mana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan

Bukti dari telaah - telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata . Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya .Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4. Mutu udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan , lekas marah , dan depresi.

Faktor lain yang memengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan

bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (Sudaryo, dkk 2020: 49) terdiri atas :

1. Ukuran ruang kerja

Ukuran ruang kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

2. Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat memengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu, lokasi kerja karyawan juga memengaruhi informasi yang ingin diketahui.

3. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Meskipun demikian, kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sudaryo, dkk(2020:51) Indikator Lingkungan Kerja Fisik , yaitu :

1. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan kantor. Pelaksanaan pekerjaan yang sukses memerlukan penerangan yang baik untuk membantu karyawan melihat dengan cepat, mudah, dan senang.

Cahaya penerangan buatan manusia dapat dibedakan menjadi empat macam yaitu :

a. Cahaya langsung

Cahaya ini dipancarkan langsung dari sumbernya ke arah permukaan meja. Apabila memakai lampu biasa, maka cahaya (yang bersifat sangat tajam) akan menimbulkan bayangan tegas. Cahaya ini cepat melelahkan mata dan sering menyilaukan pekerja. Pancaran cahaya yang tinggi, akan menyebabkan bayangan-bayangan tajam dan langit-langit umumnya menjadi gelap, Biasanya ini merupakan cahaya yang paling tidak disukai.

b. Cahaya setengah langsung

Cahaya memancar dari sumbernya dengan melalui tudung lampu yang biasanya terbuat dari gelas yang berwarna seperti susu. Cahaya ini tersebar sehingga bayangan yang ditimbulkan tidak begitu tajam. Akan tetapi kebanyakan cahaya tetap langsung jatuh ke permukaan meja dan memantul kembali ke arah pekerja, sehingga hal ini masih menjadi

kurang memuaskan walaupun sudah lebih baik daripada cahaya langsung.

c. Cahaya setengah tidak langsung

Penerangan ini terjadi dari cahaya yang sebagian besar merupakan pantulan dari langit-langit dan dinding ruangan, sebagian lagi terpancar melalui tudung kaca. Cahaya ini sudah lebih baik daripada cahaya setengah tidak langsung karena sifat dan bayangan yang diciptakan sudah tidak begitu tajam dibandingkan dengan cahaya setengah langsung.

d. Cahaya tidak langsung

Cahaya ini dari sumbernya memancarkan ke arah langit-langit ruangan, kemudian baru dipantulkan ke arah meja. Hal ini memberikan cahaya yang lunak dan tidak memberikan bayangan yang tajam. Sesungguhnya langit-langit merupakan sumber cahaya bagi ruang kerja, karena itu langit-langit mempunyai daya pantul yang tinggi.

Menurut *The Liang Gie*, menjelaskan bahwa keuntungan penerangan yang baik, (Sudaryo, dkk 2020:53) adalah:

- a. Penerangan pegawai berkurang.
- b. Semangat kerja lebih tinggi.
- c. Prestise lebih besar.
- d. Hasil pekerjaan lebih banyak.
- e. Kesalahan berkurang.
- f. Keletihan berkurang.

2. Pewarnaan

Selain dapat memengaruhi penerangan kantor, warna juga dapat memengaruhi perasaan serta mempercantik kantor. Kualitas warna dapat memengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang, penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat dapat memberikan kesan gembira, ketenangan bekerja, dan dapat mencegah kesilauan yang ditimbulkan oleh cahaya yang berlebihan.

3. Kebersihan

Menurut Alex S.Nitisemito mengatakan, kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas daripada itu. Misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya. Dalam hal ini diperlukan tanggung jawab dari semua personel yang ada dalam suatu kantor, baik petugas kebersihan dari instansi maupun semua pegawai yang ada. (Sudaryo dkk, 2020:56)

4. Pertukaran Udara

Menurut *The Liang Gie* Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik dengan suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan. (Sudaryo, dkk 2020:56) mengemukakan:

- a. Mengatur suhu dalam kantor dengan alat *air conditioning*. Walaupun alat tersebut mahal harganya, tetapi bagi pekerjaan-pekerjaan yang

menuntut ketelitian dan ketenangan, alat ini merupakan keharusan (terutama apabila dikehendaki mutu pekerjaan yang tinggi).

- b. Mengusahakan peredaran udara yang cukup dalam ruangan kerja. Hal ini dapat tercapai dengan membuat lubang-lubang udara yang cukup banyak pada dinding kamar. Demikian pula sewaktu bekerja haruslah dibuka
- c. Mengatur dengan baik pakaian kerja yang dipakai oleh para pekerja. Untuk bekerja di Indonesia, mengenakan pakaian jas lengkap dengan dasi (seperti Negara barat) adalah hal yang kurang tepat. Selain penggunaan *air conditioning*, ventilasi yang cukup, kipas angin, konstruksi gedung juga berpengaruh pada pertukaran udara. Gedung yang mempunyai plafon yang tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang baik daripada yang plafonnya rendah. Demikian pula luasnya ruangan dengan jumlah karyawan yang sedang bekerja akan memengaruhi pertukaran udara.

5. Suara/Kebisingan

Menurut Moekijat, dalam melaksanakan pekerjaan di suatu kantor tentu akan timbul suara-suara yang berasal dari alat-alat atau mesin-mesin kantor. Selain dari dalam kantor, suara bising juga ditimbulkan dari luar kantor. Suara bising yang terdengar oleh para pegawai dapat mengurangi atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi pegawai, sehingga cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan, dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektivitas kerja. (Sudaryo dkk, (2020:57),

6. Keamanan

Hal yang termasuk dalam keamanan adalah keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor. Misalnya sebagian besar dari pegawai kantor datang dengan kendaraan sendiri yaitu, sepeda, sepeda motor, maupun mobil. Pada saat bekerja pegawai yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung. Apabila suatu kantor tidak dapat memberikan fasilitas keamanan yang baik, maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja menurun, konsentrasi kurang dan, sebagainya. Akibat ini semua, maka produktivitas kerjanya menurun, kerusakan bertambah, dan pada gilirannya akan menurunkan efektivitas kerja pegawai.

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja Menurut Tohardi mengemukakan bahwa 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 kemarin dan hari esok lebih dari hari ini. Sedangkan, Menurut Rianto mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri meningkatkan kemampuan kerja dengan cara

selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Menurut Aigner mengatakan bahwa filsafat mengenai produktivitas sudah ada sejak peradaban manusia, karena makna produktivitas adalah keinginan dan upaya untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang, Dengan kata lain, filsafat produktivitas adalah keinginan manusia untuk membuat hari ini lebih baik dari hari kemarin dan membuat hari esok lebih baik dari hari ini. (Sutrisno 2016:99)

2.1.4.2 Faktor – Faktor Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak, ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, (Sutrisno 2016:103) yaitu :

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Menurut Stoner, mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. (Sutrisno 2016:103),

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

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

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan, Sikap saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Adapun Tiffin dan Cromick, mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi.
2. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antarkaryawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.1.4.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur

produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator (Sutrisno 2016:104), Sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari haari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Komunikasi Dengan Produktivitas Kerja

Menurut Smith Berpendapat jika komunikasi yang baik antara bagian manajemen dengan karyawan merupakan sesuatu yang dapat memajukan bisnis tingkat dunia. Hal ini berkaitan dengan meningkatnya produktivitas kerja serta keunggulan yang tinggi sebagai akibat dari hubungan komunikasi yang efektif.

(Mohammed dan Bungin 2015:12)

Menurut Haidar, dkk (2022:4) Komunikasi merupakan peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena adanya komunikasi maka informasi yang disampaikan dengan tepat antar karyawan. Komunikasi yang terjalin baik dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena disini adanya kerjasama yang baik antar karyawan ataupun atasan. Maka dari itu komunikasi dalam perusahaan harus tetap terjaga dengan baik mulai dari peran manajerial atas hingga kebawah maupun sebaliknya agar penafsiran pesan sampai kepada tujuannya dan tidak menghambat produktivitas kerja karyawan.

2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja, dan yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. (Sudaryo, dkk 2020:48)

Menurut Demet (2012:38) mengatakan bahwa beberapa faktor dilingkungan kerja dapat dianggap sebagai kunci untuk mempengaruhi keterlibatan karyawan, produktivitas, moral, dan tingkat kenyamanan baik secara positif maupun negatif. Menurut Melinda *et al* menyatakan lingkungan kerja atau kondisi kerja ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja. (Ghani, dkk 2022)

2.3 Penelitian Terdahulu

Sesuai dengan judul penelitian yang penulis lakukan, banyak peneliti yang telah melakukan penelitian terlebih dahulu yang hasilnya sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, alat analisis, hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	R.Neny Kusumadewi	Pengaruh Lingkungan Kerja Fsik Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Majalengka Jabar. Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 3 Nomor 1 Tahun 2022	Variabel bebas 1. Lingkungan kerja fisik 2. Standar operasional prosedur Variabel terikat 3. Produktivitas kerja Alat Analisis Menggunakan analisis regresi linear berganda Hasil Penelitian : 1. Ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Majalengka Jabar. 2. Ada pengaruh Standar Operasional	Meneliti variabel lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan dan juga menggunakan metode kuantitatif	Perbedaan : 1. Menggunakan variabel standar operasional prosedur 2. Jumlah responden 55 3. Lokasi penelitian di PT. BPR Majalengka Jabar.

			<p>Prosedur terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Majalengka jabar.</p> <p>3. Ada pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Standar Operasional</p> <p>Prosedur terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Majalengka jabar.</p>		
2	Naufal Fadli Wibowo & Anton Prasetyo	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang, Volume 4 Nomor 3 Juni Tahun 2022</p>	<p>Variabel bebas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Kompensasi 3. Motivasi Kerja <p>Variabel terikat</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas kerja <p>Alat Analisis</p> <p>Menggunakan analisis regresi linear berganda</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) 	<p>Meneliti variabel lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan dan juga menggunakan regresi linear berganda serta menggunakan metode kuantitatif.</p>	<p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah responden 37 orang 2. Lokasi penelitian di PT. Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang 3. Menggunakan variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja

			<p>Gombang.</p> <p>2. Ada pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang.</p> <p>3. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang.</p> <p>4. Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang.</p>		
3	Selvi Agustin	Pengaruh Komunikasi , Disiplin kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas kerja	<p>Variable Bebas :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi 2. Disiplin Kerja 3. Gaya 	Persamaannya yaitu meneliti Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja	<p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian di PT. FIF Group

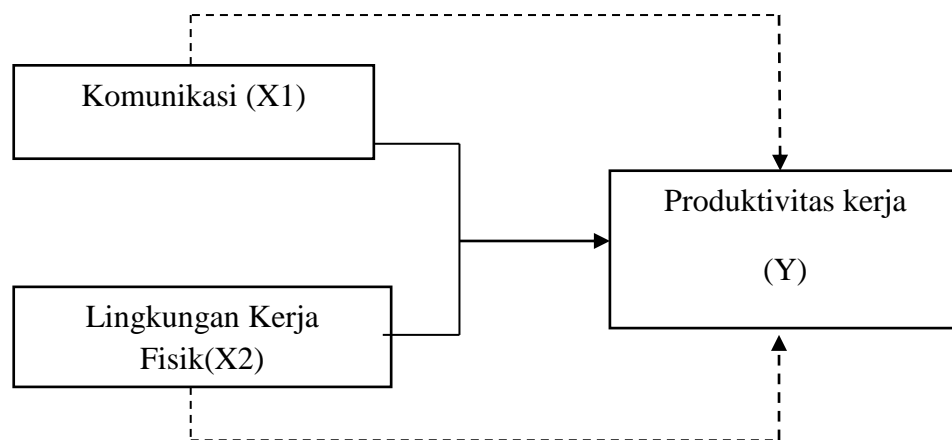
		<p>Karyawan PT. FIF Group Cabang Baturaja. Skripsi Universitas Baturaja Tahun 2019</p>	<p>Kepemimpinan</p> <p>Variable Terikat :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas Kerja <p>Alat Analisis :</p> <p>Menggunakan alat analisis regresi linear berganda</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT.FIF Group Cabang Baturaja 2. Tidak ada pengaruh Disiplin Kerja Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. FIF Group Cabang Baturaja 3. Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktifitas Kerja karyawan karyawan PT. FIF Group Cabang Baturaja 	<p>karyawan dan juga menggunakan regresi linear berganda serta menggunakan metode kuantatif</p>	<p>Cabang Baturaja.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Jumlah responden sebanyak 30 orang 3. Menggunakan variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan
--	--	--	--	---	---

			4. Ada pengaruh yang sangat signifikan antara Komunikasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja PT. FIF Group Cabang Baturaja		
4	Antonia Boleng	Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil Medan, Volume 1 Mei Tahun 2022.	<p>Variabel bebas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi 2. Pelatihan <p>Variabel terikat</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas kerja <p>Alat Analisis</p> <p>Menggunakan analisis regresi linear berganda</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil Medan. 2. Ada pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. 	Persamaannya yaitu meneliti Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan dan juga menggunakan regresi linear berganda serta menggunakan metode kuantati	Perbedaan : <ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian di PT. Pegadaian Kanwil Medan. 2. Jumlah responden 60 Orang. 3. Menggunakan Variabel Pelatihan.

			Pegadaian Kanwil Medan. 3. Ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi dan Pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil Medan.		
--	--	--	---	--	--

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik(X2) dan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y).



Gambar 2.1
Kerangka pemikiran

Keterangan:

- ▶ Berpengaruh Secara Simultan.
- - - - -▶ Berpengaruh Secara Parsial.

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh Komunikasi(X1) dan Lingkungan Kerja Fisik(X2) Terhadap Produktivitas kerja karyawan(Y) baik secara parsial maupun simultan.