

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. EASTERN PEARL FLOUR MILLS MAKASSAR

LASMIANI



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2013**

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. EASTERN PEARL FLOUR MILLS MAKASSAR

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**LASMIANI
A21109004**



Kepada

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2013**

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. *EASTERN PEARL FLOUR MILLS* MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

LASMIANI
A21109004

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

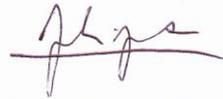
Makassar, September 2013

Pembimbing I



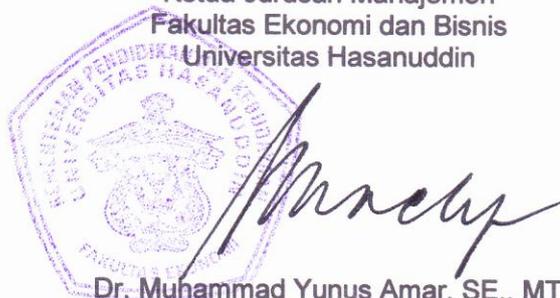
Dr. Wahda, SE., M.Pd
NIP 197602112003122001

Pembimbing II



Julius Jilbert, SE., MIT
NIP 197306111998022001

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Muhammad Yunus Amar, SE., MT
NIP.196204301988101001

SKRIPSI

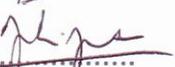
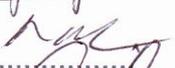
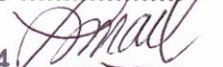
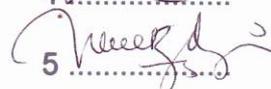
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. *EASTERN PEARL FLOUR MILLS* MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

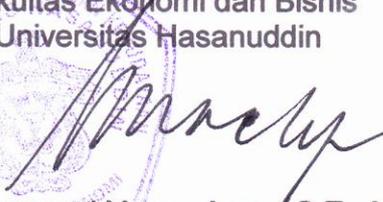
LASMIANI
A211 09 004

telah dipertahankan pada sidang ujian skripsi
pada tanggal dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No. Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Wahda, SE., M.Pd., M.Si	Ketua	1 
2. Julius Jilbert, SE., MIT	Sekretaris	2 
3. Prof. Dr. Djabir Hamzah, MA	Anggota	3 
4. Dr. Muhammad Ismail Pabo, SE., M.Si	Anggota	4 
5. Dra. Hj. Nursiah Sallatu., MA	Anggota	5 

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Dr. Muhammad Yunus Amar, S.E., M.T.
NIP 196204301988101001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Lasmiani
NIM : A 211 09 004
Jurusan/Program studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar,
Yang membuat pernyataan,



Lasmiani

PRAKATA

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga saya dapat melaksanakan penelitian dan menyusun skripsi ini dengan baik. Skripsi ini saya susun untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik guna menyelesaikan studi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mendapatkan banyak bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu perkenankan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya

1. Kepada Tuhan Yang Maha Kuasa Allah SWT yang memberikan saya napas, harapan dan cita-cita sekaligus kekuatan untuk mewujudkannya.
2. Kepada kedua orang tua saya yang menjadi inspirasi saya. Meskipun telah tiada namun tetap hidup dihati saya. Terima kasih atas kasih sayang kalian yang belum sempat saya balas. Semoga Allah SWT memberikan tempat yang layak dan terbaik untuk kalian disana. Amin.
3. Kepada Saudara dan saudariku. Lahaseng, Erna wati, Ija,Hada, Lamin, Jalia, Ila. Dan Agus yang telah memberikan dorongan semangat, do'a, bimbingan dan dukungan yang tak henti-hentinya, baik berupa moril maupun materil yang belum tentu saya dapat membalasnya. Mohon maaf sudah mengecewakan..
4. Kepada Ibu Fahrina Mustafa, SE, M.Si selaku Penasehat Akademik.

5. Kepada Ibu Dr. Wahda, SE., M.pd dan Bapak Julius Jilbert, SE., MIT selaku Pembimbing. Terima kasih atas segala saran dan bimbingan dalam penulisan skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak memberikan ilmu dan pengalaman yang tentunya sangat bermanfaat
7. Pak Nur, Pak Haris, Pak Safar, Pak Asri, Pak Budi dan Seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, yang selama ini telah banyak membantu saya dalam urusan akademik.
8. Kepada Pimpinan serta Seluruh staff dan jajaran Karyawan PT. Eastern Pearl Flour Mills, yang telah banyak membantu saya dalam proses penelitian untuk mendapatkan data dan informasi yang aktual serta relevan dengan judul yang dibahas.
9. Kepada seluruh rekan mahasiswa Manajemen dan sahabat saya yang memberikan bantuan kepada saya selama penyusunan skripsi.

Saya sangat menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari unsur kesempurnaan, masih banyak terdapat kekeliruan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan ilmu maupun minimnya pengalaman yang saya miliki. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, saya mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini.

Semoga segala bentuk bantuan yang saya terima dari berbagai pihak dibalas oleh Allah SWT. Dan semoga skripsi ini dinilai ibadah di sisi-Nya dan bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya, khususnya pada lingkungan

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
Makassar. Akhirnya semoga segenap aktivitas yang kita lakukan mendapat
bimbingan dan ridho dari-Nya. Amin.

Makassar, September 2013

Penulis

ABSTRAK

Pengaruh LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. EASTERN PEARL FLOUR MILLS MAKASSAR

Lasmiani
Dr. Wahda SE., M.pd
Julius Jillbert SE., M.I.T

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan.

Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode deskriptif, metode statistik deskriptif, metode regresi linear dengan bantuan sistem komputerisasi (Program Komputer SPSS versi 20) dengan menggunakan koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2)

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.

Kata Kunci : lingkungan kerja fisik dan produktivitas karyawan

ABSTRACT

**The Effect Of Physical Work Environment On Employees Work
Produktivty At Production Divition In PT. Eastern Pearl Flour Mills
Makassar**

Lasmiani

Dr. Wahda, SE., M.Pd

Julius Jillbert, SE., MIT

The main issue in this study is wether physical environment work has a signifikan effect on employees work produktivity at production divition in PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar.

The purpose of this study was to know the effect of physical enfronment work on employees work produktivity.

For that purpose it is used to apply the descriptive method, descriptive statistical method, regresion analysis, with the aid of a computerized system (Computer program SPSS Version 20). By using test of corelation (R) and determination (R^2).

The result from this study are the positive effect of physical environment work on employees work produktivity. Thus the hypotesis is proven.

Keyword : physical environment, employes work produktivity

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
PRAKAT	v
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
1.6 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2 Lingkungan Kerja	11
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	11
2.2.2 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	14
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik.	17
2.3 Produktivitas Kerja	20
2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja	20
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja	22
2.3.3 Pengukuran Produktivitas Karyawan	26
2.4 Penelitian Terdahulu	29
2.5 Kerangka Pikir	32
2.6 Hipotesis.....	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	35
3.1 Rancangan Penelitian.....	35
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	35
3.3 Populasi Dan Sampel.....	36
3.3.1 Populasi.....	36

3.3.2	Sampel.....	36
3.4	Jenis Dan Sumber Data.....	37
3.4.1	Jenis Data.....	37
3.4.2	Sumber Data.....	38
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	40
3.6.1	Variabel Penelitian.....	40
3.6.2	Definisi Operasional variabel.....	41
3.7	Instrumen Penelitian.....	44
3.7.1	Uji Validitas	45
3.7.2	Uji Reabilitas	46
3.8	Metode Analisis Data.....	46
3.8.1	Analisis Regresi linear sederhana	47
3.8.1.1	Analisis Korelasi	47
3.8.1.2	Koefisien Determinasi.....	49
BAB IV	Hasil Penelitian Dan Pembahasa.....	50
4.1	Deskripsi Lokasi Penelitian.....	50
4.1.1	Sejarah Berdirinya PT. Eastern Pearl Flour Mills dan Produknya	50
4.1.2	Fasilitas Pabrik PT. Eastern Pearl Flour Mills	52
4.1.3	Struktur Organisasi PT. Eastern Pearl Flour Mills	52
4.1.4	Uraian Jabatan Manajemen PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar	54
4.2	Deskripsi Profil Responden	57
4.2.1	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.2.2	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia	58
4.2.3	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
4.2.4	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	61
4.3	Analisis Deskriptif	62
4.3.1	Hasil Analisa Deskriptif Lingkungan Kerja Fisik.....	63
4.3.2	Hasil Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja Karyawan	69
4.4	Uji Instrument Penelitian	74
4.4.1	Uji Validitas	74
4.4.2	Uji Reliabilitas	76
4.5	Metode Analisis	77
4.5.1	Analisa Regresi Linear Sederhana	78
4.5.2	Analisa Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	79
BAB V	PENUTUP	81
5.1	Kesimpulan	81
5.2	Saran	81
DAFTAR	PUSTAKA	83
LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	Pengukuran produktivitas	28
2.2	Penelitian Terdahulu	31
3.1	Defenisi Operasional	43
3.2	Tabel inteerpretasi r	48
4.1	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.2	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia	59
4.3	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
4.4	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	61
4.5	Kriteria Tanggapan Responden	62
4.6	Persentase Skor Aktual Terhadap Skor Ideal Variabel Lingkungan Kerja Fisik	64
4.7	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik	66
4.8	Persentase Skor Aktual Terhadap Skor Ideal Variabel Produktivitas Kerja Karyawan	70
4.9	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan	71
4.10	Uji Validitas Untuk Variabel Lingkungan Kerja Fisik	75
4.11	Uji Validitas untuk Variabel Produktivitas Karyawan	76
4.12	Uji Reabilitas	77
4.13	Nilai Analisis Regresi Linear Sederhana	78
4.14	Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1	Paradigma Penelitian	33
4.1	Struktur Organisasi	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	Biodata	86
2	Kuisisioner	87
3	Statistik Deskriptif	90

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era global merubah segalanya menjadi cepat, hal ini menuntut organisasi untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan, dan berupaya untuk menyusun strategi serta berbagai kebijakan yang sesuai dengan lingkungan baru. Perlu adanya strategi yang dilakukan atas perubahan kondisi lingkungan yang terus secara terus menerus harus diupayakan dengan cara mengembangkan program-program yang mampu menerjemahkan dan mengakomodasi permasalahan-permasalahan terkini yang muncul. Salah satu bidang fungsional dalam organisasi yang strategis dan selalu menjadi perhatian adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Organisasi perlu secara terus menerus melakukan pengembangan sumber daya manusia. Divisi sumber daya manusia merupakan mitra divisi dalam upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia. Paradigma baru sumber daya manusia sudah lebih mengoptimalkan pada proses komunikasi dua arah dan perencanaan dari bawah ke atas (*bottom up*). Pada paradigma baru akan tercermin budaya kerja baru, strategi dan peran sumber daya manusia dari dalam tipologi organisasi baru.

Manusia merupakan pekerja yang sangat penting bagi pelaksanaan pembangunan, dimana manusia mempunyai peran ganda dalam pembangunan. Oleh karena itu dalam penanganannya perlu perhatian, terutama dalam hubungannya dengan peningkatan produktivitas kerja. Perkembangan industri

tidak lepas dari adanya kemajuan dibidang teknologi. Teknologi hampir menyisihkan tenaga kerja manusia, meskipun demikian tenaga kerja selalu dibutuhkan.

Menciptakan produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan karena untuk mewujudkan tujuannya perusahaan sangat bergantung pada produktivitas karyawannya (Anwar P. Mangkunegara, 2009).

Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Malayu SP Hasibuan, 2008).

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berusaha sebaik mungkin untuk meningkatkan produktivitas karyawannya melalui penciptaan suatu lingkungan kerja yang baik, tetapi banyak hal diluar dugaan yang mungkin untuk dihindari terjadi, terutama bagi perusahaan yang menggunakan mesin-mesin berat. Mesin-mesin berat tersebut biasanya menghasilkan suara yang bising dan sangat mengganggu pendengaran kita dalam bekerja. Untuk menghindari atau mencegah suara bising bukanlah suatu hal yang mudah, tentu harus memerlukan pikiran dan tenaga yang banyak untuk mengatasinya. Jika karyawan yang bekerja dilingkungan tersebut merasakan adanya gangguan seperti penerangan yang buruk, udara yang pengap dan uap yang mengganggu pernafasan sehingga harus tiap kali keluar mencari udara segar, maka hal ini bisa mengakibatkan terganggunya konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan. Bila kejadian ini dialami secara terus-menerus, tentu akan dapat mengakibatkan terganggunya kesehatan mereka yang pada akhirnya akan dapat menurunkan semangat kerja karyawan, sehingga akan berpengaruh terhadap karyawan

maupun hasil pekerjaannya, seperti mereka akan malas atau kurang disiplin, banyak kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, kualitas dan kuantitas outputnya tidak memenuhi standar yang ditentukan.

Dan pada akhirnya karyawan dalam kondisi yang demikian bukan merupakan tenaga penghasil yang efisien dan efektif, karena pekerja adalah manusia yang sangat dipengaruhi oleh lingkungan dimana ia bekerja. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya tetapi masih ada perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor lingkungan kerja fisik.

PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar dikenal sebagai penghasil produk terigu dengan mutu yang baik. Kualitas produksi memenuhi standar nasional maupun standar internasional. Jangkauan produk terus meningkat. Dengan peningkatan produksi perusahaan tersebut terbilang baik, namun masih menyisahkan beberapa kendala-kendala yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan yang mengganggu kinerja karyawan saat bekerja sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009) produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan.

Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik yang ada disekitar karyawan. Pengertian lingkungan kerja fisik sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain lain (Nitisemito,2002). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Teguh Ariefiantoro (2012)yang berjudul "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan

Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sango Ceramic Indonesia” juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Alex S Nitisemito (2002) faktor-faktor yang berhubungan dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara garis besar dapat dibagi dalam tiga bagian yaitu faktor dari lingkungan fisik sekitarnya seperti suhu, kelembaban, penerangan, kebisingan dan lain sebagainya. Faktor kedua berasal dari lingkungan sosial seperti hubungan karyawan dengan pimpinan maupun rekan kerja, pemberian gaji dan lain-lain. Dan faktor ketiga berasal dari diri pekerja sendiri seperti tingkat pendidikan, usia, masa kerja dan lain sebagainya. Semakin ketatnya persaingan di bidang industri menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh besar terhadap kelancaran operasional organisasi sehingga akan berpengaruh pada produktivitas organisasi pada umumnya. Kualitas bukan hanya mencakup produk dan jasa, tetapi juga meliputi proses, lingkungan, dan manusia. Jadi sebuah perusahaan harus menyediakan lingkungan yang berkualitas agar para karyawannya nyaman sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. .

Faktor lingkungan kerja fisik penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat membuat para karyawan merasa bergairah untuk bekerja yang nantinya akan berimbas pada peningkatan produktivitas. Begitu pula dengan PT. Eastern Pearl Flour Mills

Makassar perusahaan industri manufaktur yang memproduksi tepung terigu. Dalam pelaksanaan kegiatan produksinya, adanya lingkungan kerja fisik yang kondusif sangatlah berpengaruh dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar.

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian yang telah dikemukakan diatas, maka Penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

“Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Eastern Pearl Flour Milss Makassar?”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

“Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar”.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada Berbagai pihak yang berkaitan dengan penelitian ini adalah :

1.4.1 Manfaat Teoritis

- Dapat memperluas dan memperdalam pengetahuan penulis mengenai lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.
- Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Menambah kepustakaan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

1.4 2 manfaat Praktis

- Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu mengembangkan pemikiran bagi PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar sebagai masukan dalam pertimbangan untuk pengambilan keputusan kebijaksanaan oleh pihak perusahaan dalam rangka meningkatkan usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang berkaitan dengan masalah lingkungan kerja fisik lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

- Untuk lebih mengembangkan penalaran, membentuk pola pikir dinamis, sekaligus untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini membahas pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar dengan responden penelitian adalah karyawan bagian produksi PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara garis besar mengenai penulisan skripsi, maka penulis akan sertakan sistematika penulisan skripsi. Sebelum memasuki isi pembahasan, terlebih dahulu penulis sertakan bagian pendahuluan yang terdiri dari: halaman bagian pendahuluan, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi dan daftar lampiran yang kemudian dilanjutkan dengan pembahasan mengenai isi dari penulisan skripsi yang tersistematik sebagai berikut:

Bab I. Pendahuluan yang terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II. Tinjauan pustaka yang terdiri dari pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian lingkungan kerja fisik, faktor- faktor

yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, pengertian produktivitas, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, kaitan antara lingkungan kerja fisik dengan produktivitas juga berisi mengenai kerangka pikir dan hipotesis.

- Bab III. Metode penelitian yang terdiri dari rancangan/desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, metode analisa data, serta tahap-tahap penelitian
- Bab IV. Hasil penelitian dan pembahasan disesuaikan dengan hasil penelitian.
- Bab V. Kesimpulan dan saran terdiri atas kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Beberapa definisi tentang manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah:

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2009).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat (Tulus, 2004).

“Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi” (Hani Handoko, 2004).

Terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (Mangkunegara, 2009) yaitu sebagai berikut :

a. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:

- 1) Perencanaan sumber daya manusia
- 2) Analisis Jabatan
- 3) Penarikan Pegawai
- 4) Penempatan Kerja
- 5) Orientasi Kerja

b. Pengembangan tenaga kerja mencakup:

- 1) Pendidikan dan Pelatihan
- 2) Pengembangan
- 3) Penilaian prestasi kerja

c. Pemberian balas jasa mencakup:

- 1) Balas jasa langsung terdiri dari:
 - gaji/upah
 - insentif
- 2) Balas jasa tak langsung terdiri dari:
 - Keuntungan
 - Pelayanan/Kesejahteraan

d. Integrasi mencakup:

- 1) Kebutuhan karyawan
- 2) Motivasi kerja
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Disiplin Kerja
- 5) Partisipasi kerja

e. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:

- 1) Komunikasi kerja
- 2) Kesehatan dan keselamatan kerja
- 3) Pengendalian konflik kerja
- 4) konseling kerja

f. Pemisahan tenaga kerja mencakup:

- 1) Pemberhentian karyawan

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerjanya dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja danyang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yangdibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. (Nitisemito, 2002).

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Dengan begitu menjadi pendorong semangat

dan kegairahan dalam bekerja. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik akan berpengaruh pada penurunan produktivitas kerjanya karena pekerjaannya merasa lelah.

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

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. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan.
Misalnya: pusat kerja, kursi, meja, peralatan kerja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Non Fisik

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

Sedangkan menurut Sihombing (2004) Lingkungan kerja adalah faktor - faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor-fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu ditempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

faktor lingkungan kerja juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyelenggarakan aktivitas-aktivitas perusahaan dan sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Perusahaan harus dapat mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dapat diusahakan sedemikian rupa dan memberi pengaruh yang positif bagi peningkatan produktivitas karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyamanakan dapat membantu memelihara kondisi fisik sehingga kondisi fisik karyawan dapat terjaga, tidak mudah lelah, tidak lesu dalam bekerja, dan dapat terhindar dari gangguan kesehatan atau sakit sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. Kita bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, kita juga membutuhkan bantuan orang lain. Dengan demikian kita wajib membina hubungan yang baik antararekan kerja, bawahan maupun atasan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi karyawan.

Secara umum, lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 (dua) jenis, yaitu: lingkungan kerja sosial, dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan yang terbina dalam perusahaan sedangkan lingkungan kerja fisik yaitu keadaan tempat kerja pegawai yang berbentuk fisik. Namun lebih lanjut peneliti akan membahas mengenai lingkungan kerja fisik.

2.2.2 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik yang mendukung dan memadai akan menimbulkan kesan nyaman dan kesungguhan dalam bekerja. Demikian halnya dengan sebuah perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja fisik karyawannya. Lingkungan kerja yang mendukung dan memadai adalah dambaan semua karyawan dalam bekerja. Dengan begitu akan tercipta semangat kerja yang tinggi sehingga produktivitas kerja juga akan tinggi.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang fisik disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002).

Selanjutnya menurut Moekijat (2004), lingkungan kerja fisik harus menyenangkan, enak dan mengakibatkan kebiasaan-kebiasaan pekerjaan yang baik. Untuk memberikan kondisi-kondisi yang demikian memerlukan perencanaan.

Pentingnya lingkungan fisik tempat kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, namun tidak sedikit dari

perusahaan yang kurang memperhatikannya diantaranya faktor lingkungan tempat kerja, padahal kedengarannya remeh, tetapi pengaruhnya cukup besar terhadap efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja fisik yang menyenangkan berarti secara langsung maupun tidak langsung mengurangi pemborosan waktu, biaya, jumlah absensi, kesalahan kerja dan kecelakaan di tempat kerja. Menurut Nitiseminto (2002) diantaranya adalah :

1. Kebersihan

Kebersihan lingkungan mempengaruhi kesehatan karyawan karena itu hendaknya harus dijaga, bukan hanya tugas petugas kebersihan saja melainkan semua pihak yang terkait dengan perusahaan tersebut. Lingkungan yang bersih mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Oleh karena itu manajemen yang baik menyangkut pembuangan sampah sangat berpengaruh pada kesehatan lingkungan masyarakat.

2. Penerangan

Penerangan yang baik dapat membantu dan melaksanakan terciptanya suasana kerja yang lebih aman dan membantu meningkatkan semangat kerja karyawan.

3. Kebisingan

Dapat mengganggu konsentrasi dan menimbulkan kerugian bagi perusahaan oleh karena itu hendaknya mengurangi kebisingan tersebut.

4. Keamanan

Rasa aman yang dimiliki menimbulkan ketenangan, dan ketenangan akan mendorong semangat kerja. Setiap faktor dalam lingkungan kerja hendaknya saling mendukung satu sama lain.

Dari beberapa pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan tempat kerja pegawai yang berbentuk fisik yang akan berpengaruh pada segala aktivitas didalamnya dan akan berpengaruh pula pada semangat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Dengan lingkungan kerja fisik yang baik, para karyawan akan dapat bekerja dengan baik, aman dan nyaman tanpa adanya gangguan misalnya temperatur yang tidak tepat, suara yang bising, penerangan yang kurang atau lebih dan gangguan lainnya. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja fisik yang baik bagi karyawannya sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti akan meneliti lingkungan kerja fisik pada PT. Eastern Pearl Flour Mills

Makassar. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang industri manufaktur, dalam proses produksinya, perusahaan menggunakan mesin-mesin berat yang seringkali memunculkan masalah-masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Moekijat (2004), faktor-faktor yang penting dari lingkungan kerja fisik dalam kebanyakan kantor adalah penerangan, warna, udara, musik, dan suara. Sedangkan menurut Siagian (2009) kondisi yang menyenangkan sangat berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja karena akan meningkatkan produktivitas kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi fisik kerja yang menyenangkan antara lain:

- a. Ventilasi yang baik yang memungkinkan masuknya udara yang segar ke tempat pekerjaan
- b. Penerangan yang cukup, penting dalam pencegahan kecelakaan.
- c. Adanya tata ruang yang rapi dan perabot yang tersusun secara baik sehingga menimbulkan rasa estetika, arus pekerjaan akan berjalan sehingga memperlancar kegiatan produksi.
- d. Lingkungan kerja yang bersih yang akan menimbulkan rasa senang berada di tempat kerja dalam waktu yang lama.
- e. Lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara.

Dari beberapa faktor di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga setiap

perusahaan atau organisasi yang ada harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dapat diusahakan sedemikian rupa sehingga nantinya mempunyai pengaruh yang positif bagi perusahaan atau organisasi.

Robbins (2006) menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: a) suhu, b) kebisingan, c) penerangan dan d) mutu udara”.

a. Suhu

Suhu adalah satu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Suhu yang nyaman bagi seseorang mungkin merupakan neraka bagi orang lain. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa karyawan bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

b. Kebisingan

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

c. Penerangan

Bekerja pada ruang yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu karyawan dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia karyawan. Pencapaian

kinerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk karyawan yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa disangkal bahwa jika menghirup udara tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi.

Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi karyawan.

Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

Faktor lainnya yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi karyawan ditempat kerjanya.

Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2006) terdiri atas : "a) ukuran ruang kerja, b) pengaturan ruang kerja, c) privasi".

a. Ukuran ruang kerja

Ruangan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruangan kerja yang sempit dan membuat karyawan sulit bergerak akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah jika dibanding dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

b. Pengaturan

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

c. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi dan sekat-an sekat-an fisik lainnya. Kebanyakan karyawan menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, di mana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan karyawan juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja, dan operasional. Menurut Arfida BR (2003), secara filosofis produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak merasa puas, tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Menurut Blecher yang dikutip Wibowo (2007) produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasikan dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu

Menurut Hani Handoko, (2004) pengukuran produktivitas dapat dilakukan secara langsung, misalnya dengan jam / orang, tiap ton hasil atau kilowatt listrik

Secara definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu. Pengertian ketiga mengandung makna peningkatan produktivitas yang dapat terwujud dalam empat bentuk yaitu :

1. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sedikit.
2. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan sumber daya yang kurang.
3. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama.
4. Jumlah produksi yang lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008) Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan *efisiensi* (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan dari tenaga kerjanya. Sedangkan secara umum produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keluaran sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain bawa produktivitas memiliki 2 dimensi, pertama adalah *efektivitas* yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu, Yang kedua yaitu

efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana perusahaan tersebut dilaksanakan.

Produktivitas juga diartikan sebagai konsep universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit, karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya. Produktivitas menuntut bahwa kehidupan dan cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hasil yang dicapai esok harus lebih banyak dari yang diperoleh hari ini.

Tinggi rendahnya produktivitas ternyata dipengaruhi oleh banyak faktor mulai dari sikap, disiplin karyawan, sampai pada manajemen dan teknologi. Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai target dikatakan sebagai kegiatan yang produktif, sebaliknya semakin tinggi input yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu dikatakan kurang produktif.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, di antaranya adalah:

1. Sikap mental, berupa:
 - a. Motivasi kerja
 - b. Disiplin kerja
 - c. Etika kerja
2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong seorang Karyawan yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila karyawan semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Karyawan akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

4. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang produktif.

5. Hubungan Industrial Pancasila (HIP)

Dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila maka, akan:

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas akan meningkat.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

c. Menciptakan harkat dan martabat karyawan sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

6. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7. Gizi dan kesehatan

Apabila karyawan dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang akan diberikan suatu organisasi kepada karyawannya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial karyawan mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

9. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

10. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan:

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c. Mempekecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

12. Kesempatan berprestasi

Karyawan yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi.

Sedangkan Menurut P. Sondang Siagian (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

- a. Perbaikan terus-menerus

Seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu kiat dalam mengelola organisasi dengan baik, akan tetapi merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian filsafat manajemen mutakhir.

Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apabila diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun secara eksternal.

- b. Peningkatan Mutu Hasil Kerja

Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas

pokok maupun pelaksanaan tugas penunjang, dalam organisasi. Suatu organisasi yang mendapat penghargaan, penghargaan itu diberikan bukan hanya karena keberhasilan organisasi meningkatkan mutu produknya, akan tetapi karena dinilai berhasil meningkatkan mutu semua jenis pekerjaan dan proses manajerial dalam organisasi yang bersangkutan.

c. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu memberdayakan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hirarki organisasi. Dalam memberdayakan manusia terdapat beberapa strategi, yaitu:

- Mengakui harkat dan martabat manusia
- Manusia mempunyai hak-hak yang bersifat asasi dan tidak ada manusia lain termasuk manajemen yang dibenarkan untuk melanggar hak-hak tersebut
- Penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi
- Perkayaan mutu keorganisasian, mencakup paling sedikit lima hal, yaitu :
penyeliaan yang simpatik, pekerjaan yang menantang, sistem imbalan yang efektif, kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan, dan sistem umpan balik.

2.3.3 Pengukuran Produktivitas Karyawan

Pengukuran produktivitas dilakukan dengan mengukur perubahan produktivitas sehingga dapat dilakukan usaha untuk memperbaiki produktivitas, pengukuran produktivitas dapat bersifat prospektif dan bersifat sebagai masukan

untuk pengambilan keputusan strategik Manfaat lain yang diperoleh dari pengukuran tersebut terlihat dari penempatan perusahaan yang tetap seperti dalam menentukan target/sasaran tujuan yang nyata. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai perbandingan dari hasil kegiatan yang senyatanya dengan seharusnya apabila dinyatakan dengan angka maka, besarnya produktivitas antara 0 sampai 1 atau 0 % sampai 100%.

Produktivitas bisa dianggap sebagai keluaran atau masukan dari sistem oleh departemen tenaga kerja pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang harus selalu punya pandangan bahwa mutu kerja hari ini harus lebih baik dari kemarin. Seseorang karyawan yang tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya dapat dikatakan produktif dengan demikian karyawan dapat mengurangi jam kerja yang tidak efektif, jadi dengan kata lain produktivitas kerja adalah menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.

Menurut Husein Umar (2008) efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang sebenarnya. Apabila input yang sebenarnya semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi, tetapi semakin kecil input yang dihemat semakin rendah tingkat efisiensinya. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas, walau terjadi peningkatan efisiensi, belum tentu efektivitasnya meningkat. Berdasarkan penjelasan di atas produktivitas memiliki rumus sebagai berikut:

Tabel 2.1
Pengukuran Produktivitas

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektivitas menghasilkan output}}{\text{Efisiensi menggunakan input}}$$

Sumber : Umar Husein, *Riset Perilaku Konsumen Jasa*.2008.

Efisiensi dan produktivitas merupakan rasio dari masukan (*output*) kepada keluaran (*input*). Produktivitas dapat diperoleh berdasarkan faktor total atas dasar faktor parsial, dimana faktor total adalah rasio dari output terhadap input.

Mangkunegara (2009) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian produktivitas kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Perusahaan yang telah melakukan penilaian produktivitas kerja, berarti suatu organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang dalam perusahaan. Mengukur Produktivitas Biasanya digunakan rasio :

$$\begin{aligned} \text{Produktivitas} &= \frac{\text{satuan yang diproduksi}}{\text{masukan yang dimanfaatkan}} \\ &= \frac{\text{satuan yang dihasilkan}}{\text{Jam / orang yang dimanfaatkan}} \end{aligned}$$

Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika yang bersangkutan mampu menghasilkan output lebih banyak dalam satuan waktu tertentu. Jika produktivitas

kerja hanya dikaitkan dengan waktu saja, maka jelas kiranya bahwa produktifitas kerja sangat tergantung pada segi ketrampilan dan keahlian tenaga kerja secara fisik. Untuk keperluan penilaian produktifitas kerja tersebut, diperlukan informasi informasi yang relevan (valid) dan reliabel. Meskipun informasi yang digunakan untuk penilaian mempunyai tingkat kualitas yang tinggi, namun permasalahannya adalah bagaimana suatu penilaian akan menjamin adanya “obyektivitas”. Hal ini harus dipikirkan dan diperhatikan dalam proses penilaian produktifitas kerja karyawan, artinya harus dihindarkan dari adanya sifat “suka” dan “tidak suka” dari penilai.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu tentang pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada CV. Codok Wajak Malang (2009). Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung 8,092 t tabel 1,69 dan nilai signifikannya 0.05. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa t hitung : 8,092 dan t tabel : 1.69 oleh karena t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a di terima. Pada level signifikan 0,05 sehingga lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian yang sama juga diungkapkan pada penelitian tentang Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus Karyawan Bagian Poduksi PT. Sango Ceramic Indonesia) yang dilakukan oleh Teguh Ariefiantoro (2012). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t . Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui

pengaruh lingkungan kerja fisik (x_3) terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil perhitungan diketahui probabilitas menunjukkan angka 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa variasi variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis a (H_a) yang menyatakan "Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan" diterima.

Hal yang sama juga diungkapkan pada penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang (2010). Hasil penelitian ini menjelaskan secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji korelasi (R) menunjukkan angka 0,713. Nilai tersebut menunjukkan nilai yang kuat karena terletak pada rentang nilai 0,60-0,799. Hasil uji koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,509 atau 50,9%. Artinya, sebanyak 50,9% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 49,1% dijelaskan faktor lain selain faktor lingkungan kerja

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Jenis variabel	Hasil
1. Septinah Mukaromah (2009) UIN Malang	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada CV. Codo Wajak Malang	Metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan teknik pengujian secara signifikansi menggunakan uji t	hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung 8,092 t tabel 1,69 dan nilai signifikannya 0.05. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa t hitung : 8,092 dan t tabel : 1.69 oleh karena t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha di terima. Pada level signifikan 0,05 sehingga variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
Teguh Ariefiantoro (2012)	Analisis pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap peroduktivitas kerja karyawan	Teknik pengujian secara signifikansi menggunakan uji t	Nilai 0,528 pada variabel lingkungan kerja fisik adalah bernilai positif, sehingga dapat

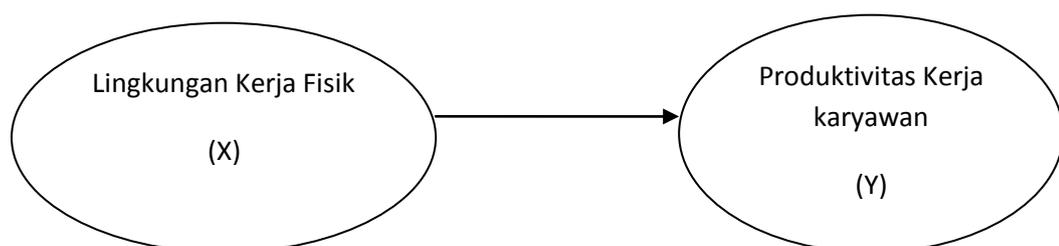
			dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Wulan Retno Apriani (2010) Universitas Diponegoro	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif (uji validitas, uji reabilitas tabulasi silang uji regresi linear sederhana, uji regresi berganda, uji korelasi (r) dan uji determinasi) pengujian hipotesis menggunakan uji signifikansi t dan uji f	Secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan

2.5 Kerangka Pemikiran

Semua organisasi ataupun sejenisnya mempunyai misi yang biasanya tercantum dalam maksud dan tujuan organisasi. Di dalam menciptakan efisiensi, pekerja tersebut perlu memperhatikan lingkungan kerja yang terdapat dalam organisasi itu sendiri. Keberhasilan organisasi dalam proses mencapai tujuan sangat tergantung pada tiap individu dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan. Karena produktivitas kerja berhubungan langsung dengan sikap dan perilaku terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Hani Handoko (2004) kebisingan mengganggu konsentrasi kerja dan cenderung menimbulkan kesalahan-kesalahan pada karyawan. Ukuran kebisingan adalah “decibel”, yaitu ukuran intensitas suara dan merupakan hubungan logaritmik antara tingkat suara tertentu dengan standar suara paling rendah. Apabila tingkat kebisingan tinggi maka dapat mengganggu pendengaran karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaannya sehingga ia tidak dapat berkonsentrasi dengan baik, yang pada akhirnya produktivitas kerja yang diharapkan tidak akan tercapai. Begitu pula dari unsur penerangan, kurangnya sinar yang mencukupi atau kurang tepatnya perhitungan mengenai kebutuhan mata ataupun menyebabkan kerabunan, akan tetapi apabila cahaya penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja pegawai. Suhu juga merupakan hal yang menentukan produktivitas orang. Bila suhu naik di atas 80 derajat Fahrenheit atau bertambah 27 derajat celsius orang tidak akan produktif terutama untuk pekerjaan fisik. Untuk pekerjaan non fisik orang tidak produktif bila suhu naik melebihi 90 derajat Fahrenheit.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Septi Mukaromah (2009) dan Teguh Ariefiantoro (2013), skema dalam penelitian ini dapat digambarkan dan dijelaskan sebagai gambar dibawah ini.



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.6 Hipotesis

Adapun hipotesis yang penulis kemukakan adalah:

“Diduga bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar”