

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Gary Dessler, manajemen sumber daya manusia adalah: “proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”.¹ Secara umum manajemen sumber daya manusia mempunyai dua fungsi, yaitu fungsi managerial dan fungsi operasional. Dalam pembahasan ini penulis menitikberatkan pada fungsi operasional saja karena mempunyai kaitan erat dengan pengembangan karyawan. Menurut pendapat Malayu Hasibuan fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi: “Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian”.²

2. Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perseorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Produktivitas kerja tim memberi peluang kepada orang-orang yang bekerja untuk mengambil bagian yang maksimal dalam perusahaan yang bersangkutan.³ Menurut Kuna Wijaya Produktivitas

¹ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. INDEKS, 2006, hal. 281

² Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005, hal.

³ Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010. Hlm 75

dipengaruhi oleh Pendidikan dan pelatihan, keterampilan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.⁴

Menurut Wibowo produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.⁵ Sedangkan menurut Sutrisno produktivitas merupakan *output* per unit, atau *output* dibagi input, atau rasio antara *output* dengan *input*.⁶ Ardana dkk menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (*output*) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (*input*). Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang dan jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu.⁷

Islam sangat menghargai bahkan amat mendorong produktivitas. Rosulullah saw. Bersabda:

عن ابن عمر رضي الله عنهما عن النبي صلى الله عليه وسلم قال إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ
الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَرِفَ

⁴ Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012. Hlm 270.

⁵ Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2012. Hlm 109

⁶ Sutrisno. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2013. Hlm 207.

⁷ Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu. Hlm 270.

Dari Ibnu ‘Umar ra dari Nabi saw, ia berkata: “Sesungguhnya Allah mencintai orang yang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan -pen)” H.R. Thabrani dalam Al Kabir, juga oleh Al Bayhaqi.

Produktivitas itu tetap harus dipertahankan dalam segala situasi dan kondisi, dengan sebuah penggambaran yang ekstrim, bahkan sekalipun anda tahu besok akan kiamat, tidak boleh membuat kita tidak berkarya dan produktif hari ini. Sebagaimana sabda Rosulullah saw:

إِنْ قَامَتِ السَّاعَةُ وَ فِي يَدِ أَحَدِكُمْ فَسِيلَةٌ فَإِنْ اسْتَطَاعَ أَنْ لَا تَقُومَ حَتَّى يَغْرَسَهَا فَلْيَغْرَسْهَا

“Andaipun besok kiamat, sedang di tangan salah seorang di antara kamu ada tunas pohon kurma, maka tanamlah ia !” H.R. Al Bazaar, rijalnya tsiqot.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan hubungan antara tenaga yang dikeluarkan dengan hasil yang didapat dimana terdapat upaya mengeluarkan tenaga yang minimal serta menghasilkan hasil yang maksimal.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut pendapat Kuna Winaya yaitu sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan adalah membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat. Sedangkan pelatihan dalah membentuk dan meningkatkan keterampilan seseorang.

2. Keterampilan

Makin terampil kerja itu, makin cepat ia mengerjakan sesuatu akibat sangat terlatih.

3. Disiplin

Tenaga kerja yang bersikap disiplin itu karena ia selalu taat kepada segala aturan tertulis yang ada, sangat mudah ditertibkan dan bekerja dengan sungguh atau serius.

4. Sikap mental dan Etika Kerja

Karena tenaga kerja itu bersikap mental dan beretika kerja, pada umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja dengan sungguh-sungguh pada setiap tugas yang diberikan kepadanya.

5. Motivasi

Tenaga kerja perlu dirangsang dan didorong untuk dapat lebih bergairah dan antusias melakukan pekerjaan itu.

6. Gizi dan Kesehatan

Sangat dipentingkan untuk kekuatan fisik tenaga kerja sehingga dirasa agar selalu dalam menunaikan tugasnya.

7. Tingkat Penghasilan

Tenaga kerja bekerja untuk tujuan mendapatkan penghasilan guna menghidupi diri sendiri beserta keluarganya secara layak.

8. Jaminan Sosial

Merupakan suatu yang dapat menambah pendapatan tenaga kerja beserta keluarga.

9. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan atau iklim kerja cukup juga berperan agar tenaga kerja dapat bekerja tenang dan aman tanpa suatu gangguan yang dirasakan dalam bekerjanya.

10. Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan manusia yang sangat manusiawi dalam perlakuan bagi tenaga kerja akan dapat lebih menjamin ketenangan kerja karyawan.

11. Teknologi

Makin professional dan terampil nya tenaga kerja dapat mempercepat proses kerja.

12. Sarana produksi

Sarana produksi sangat penting untuk bekerjanya tenaga kerja lebih sempurna.

13. Manajemen

Baik buruk manajemen dalam organisasi sangat pula menentukan betah tidaknya atau tenang tidaknya aryawan itu bekerja.

14. Kesempatan Berprestasi

Diberikan suatu kesempatan bagi karyawan dalam berprestasi sangat perlu diusahakan dalam rangka pengembangan karyawan tersebut.⁸

Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, peneliti memilih 4 variabel dominan yaitu faktor pelatihan, motivasi, tingkat penghasilan, dan lingkungan kerja karena berdasarkan *research gap* keempat variabel tersebut masih belum konsisten mempengaruhi produktivitas kerja.

b. Upaya Peningkatan Produktivitas

1. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, salah satu implikasi ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus.

2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat

⁸ Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012. Hlm 270.

3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia.⁹

3. Pelatihan

Stoner dalam Sutrisno mengatakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemuktahiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama.¹⁰ Maka dari itu pelatihan kerja terhadap karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi perusahaan untuk mengasah keahlian tenaga kerja yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dengan standar tertentu.

Menurut Kaswan pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.¹¹ sedangkan menurut Wibowo pelatihan sebagai suatu investasi yang sangat penting dalam sumber daya manusia.¹² Rachmawati menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam

⁹ Sutrisno Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Kencana. 2009. Hlm 105

¹⁰ Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana. 2010, hlm 210

¹¹ Kaswan. *Pelatihan dan Pengembangan*. Cetakan Satu. Bandung: Alfabeta. 2011. Hlm 25.

¹²Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2011. Hlm 402

hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap.¹³

Dalam perspektif Islam, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan. Artinya, Islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam Islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat al-isra': 70

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾

“Sesungguhnya kami telah memuliakan manusia (anak-anak adam), kami angkat mereka didaratan dan dilautan, kami beri mereka rizqi berupa hal- hal yang baik dan kami kembalikan (beri keunggulan) mereka dengan keunggulan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan “

Tafsiran dari al-isra' 70 adalah sungguh kami telah memuliakan anak-cucu Adam dengan bentuk tubuh yang bagus, kemampuan berbicara dan kebebasan memilih. Mereka kami berikan kemuliaan dan kekuatan, jika mereka mematuhi kami. Mereka kami angkut di daratan, melalui hewan, dan kami angkut pula mereka di lautan, melalui kapal-kapal. Mereka juga kami berikan rezeki berbagai kenikmatan. Sesungguhnya kami

¹³ Rachmawati, Ike Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Andi Offset. 2008. hlm 110.

benar-benar telah melebihi mereka dengan akal pikiran atas kebanyakan makhluk lain yang kami ciptakan.

Training (pelatihan) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu aset investasi penting dalam sumber daya manusia.

a. Jenis-jenis pelatihan

1. Pelatihan sebelum bekerja (*preemployment training*)

Pelatihan yang berhubungan dengan jenis dan jumlah instruksi-instruksi yang diperlukan oleh para pekerja yang belum berpengalaman sebelum mereka mulai bekerja di perusahaan.

2. Pelatihan induksi

Sasaran pelatihan induksi adalah memberikan keterangan-keterangan kepada karyawan baru yang bersangkutan yang dibutuhkan nya untuk mengerti praktek-praktek serta prosedur-prosedur dilingkungan perusahaan.

3. Pelatihan sambil bekerja

Jenis latihan ini bertujuan untuk memberikan skill yang dibutuhkan oleh pekerja yang bersangkutan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu

4. Pelatihan supervisi

Salah satu jenis pelatihan yang terpenting pada setiap perusahaan adalah pelatihan supervisi. Hal ini karena *essensialitas* mereka dalam bidang management.¹⁴

b. Manfaat Pelatihan

William B. Werther, Jr dan Keith Davis mengemukakan manfaat pelatihan baik perusahaan maupun untuk pegawai itu sendiri.¹⁵

1. Manfaat pelatihan untuk organisasi

- a. Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan disemua level organisasi
- b. Memperbaiki moral tenaga kerja
- c. Membantu pegawai mengidentifikasi tujuan organisasi
- d. Membantu menciptakan citra perusahaan yang lebih baik
- e. Membantu meningkatkan produktivitas dan atau kualitas kerja

¹⁴ Winardi. *Organisasi perkantoran dan motivasi*. Bandung : Alumni. 2012. Hlm 158

¹⁵ William B. Werther, Jr dan Keith Davis, *Human Resource and Personnel Management* (NewYork: McGraw-Hill, 1993) hlm 381.

2. Manfaat pelatihan untuk penggawai

- a. Membantu dan mendorong dan mencapai pengembangan diri sendiri dan kepercayaan diri
- b. Membantu seseorang menangani stress, ketegangan, frustrasi, dan konflik
- c. Memberikan informasi tentang perbaikan pengetahuan kepemimpinan dan keterampilan dalam berkomunikasi dan bersikap
- d. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
- e. Memberikan kepada peserta pelatihan sebuah kesempatan untuk berkembang dan pandangan tentang masa depan sendiri.

4. Pendidikan

a. Pengertian pendidikan

Pendidikan adalah membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat. Tenaga kerja yang berpendidikan lebih mudah mengerti tentang hal-hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya.¹⁶ Sesuai dengan Undang-Undang republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa: "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan,

¹⁶ Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012, hlm 271.

pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara."

b. Jalur Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Menurut Umar Tirtahardja dan S. L. La Sulo penjelasan mengenai jalur pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Jalur pendidikan sekolah (formal)

Jalur pendidikan sekolah adalah pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan bersinambungan.

2. Jalur pendidikan luar sekolah (nonformal)

Jalur pendidikan luar sekolah adalah pendidikan yang bersifat kemasyarakatan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak berjenjang dan tidak berkesinambungan.

3. Jalur pendidikan informal

Jalur pendidikan informal adalah melalui pendidikan yang diberikan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri.¹⁷

¹⁷ Tirtarahardja, Uma. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2005, hlm 35

c. Jenjang Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

Umar Tirtaahardja dan menjelaskan mengenai jenjang pendidikan yang diuraikan sebagai berikut:

1. Pendidikan dasar

Pendidikan dasar diselenggarakan untuk memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan, dan ketrampilan dasar, selain itu berfungsi mempersiapkan peserta didik yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti pendidikan menengah.

2. Pendidikan menengah

Pendidikan menengah dalam hubungan ke bawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar, dan dalam hubungan ke atas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi ataupun memasuki lapangan kerja.

3. Pendidikan tinggi

Pendidikan tinggi adalah kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan,

mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian.¹⁸

d. Fungsi Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Bambang mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu dari faktor yang dapat mempengaruhi sebuah produktivitas dari seorang karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerja sama yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subjektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan.

Nitisemeto mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Atau yang menjadi tanggung

¹⁸ Tirtarahardja, Uma. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2005, hlm 45

jawabnya.¹⁹ Lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya.²⁰

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya.

Dan Hadist dijelaskan lingkungan kerja, Rasulullah S.A.W bersabda :

“Bersihkanlah segala sesuatu semampu kamu. Sesungguhnya Allah ta’ala membangun Islam ini atas dasar kebersihan dan tidak akan masuk surga kecuali setiap yang bersih.” (HR Ath-Thabrani).

Hadist di atas dapat disimpulkan bahwa Tuhan melarang untuk merusak lingkungan, dan justru sebaliknya yakni ayat tersebut menganjurkan manusia untuk berbuat baik dan atau memelihara lingkungannya.

a. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.²¹ Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temperature, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getran mekanis, bau tidak sedap, tata warna,

¹⁹ Nitisemiito, A.S. *Manajemen Personalia*. Indonesia : Ghalia, Edisi Kedua. 2008

²⁰ Edy. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Penggawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 2008

²¹ Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. 2001. Hlm 21.

dekorasi, musik dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial ditempat kerja baik antara atasan dan bawahan atau hubungan antara bawahan dan atasan

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan / Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kuran efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

2. Suhu Udara

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. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu populasi 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 bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

5. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap

dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

6. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.²²

²² Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. 2001. hlm 46.

B. Kajian Penelitian terdahulu

Mufti Yasfina²³ dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT/ Erajaya Swasembada Cabang Makassar” Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positive dan signifikan secara imultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan Pelatihan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Putu Ayu Dermawan²⁴ dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Taspen (persero) Kantor Cabang Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positive terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dini Dafi²⁵ dengan judul Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Sinar Utama Group Pusat di Samarinda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan.

²³ Mufti Yasfina, Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar (Jurnal). (Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang). 2016

²⁴ Putu Ayu Dermawan, Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar), *Jurnal*, (Bali Indonesia : Fakultas Syariah, Universitas Udayana). 2013

²⁵ Dini Dafi, Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Sinar Utama Group Pusat di Samarinda, *Jurnal*, (Kalimantan Timur : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman). 2016

Maria Asti Adhanari²⁶ dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada maharani handicraft di kabupaten Bantul. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positive terhadap produktivitas kerja karyawan.

Wahyu Indriani Lestari²⁷ dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Balai Penelitian dan Pengembangan teknologi pengelolaan daerah aliran sungai surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positive terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ignasia Sely Soaputty²⁸ dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Persepsi Karyawan tentang Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Nirmala Tirta Putra. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Swandiaga Sinaga²⁹ dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, masa kerja karyawan dan persepsi karyawan tentang

²⁶ Maria Asti Adhanari, Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada maharani handicraft di kabupaten Bantul (jurnal). Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. 2005

²⁷ Wahyu Indriani Lestari, Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Balai Penelitian dan Pengembangan teknologi pengelolaan daerah aliran sungai surakarta (Jurnal). Surakarta: Faktultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadyah Semarang. 2017

²⁸ Ignasia Sely Soaputty, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Persepsi Karyawan tentang Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Nirmala Tirta Putra (jurnal). Yogyakarta: Fakultas Keguruan dan Pendidikan Santa Dharma Yogyakarta. 2010

²⁹ Swandiaga Sinaga (2016), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau, *Jurnal*, (Riau : Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Riau).

lingkungan kerja tentang lingkungan kerja berpengaruh positive terhadap produktivitas kerja karyawan dengan lingkungan kerja menjadi pengaruh yang dominan.

I Wayan Sanata³⁰ dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Kembang Sari Kabupaten Badung. Hasil Penelitian Menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ishak W. Kenali³¹ dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-una. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan komitmen pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Amanda W Lestari³² dengan judul Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupten OKI Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan penelitian Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dan Kepuasan Kerja.

³⁰ I Wayan Senata, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Kembang Sari Kabupaten Badung Tahun 2012. *Jurnal*, (Bali : Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja) 2014

³¹ Ishak W Kenali, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-una, *Jurnal*, (Palu : Universitas Tadulako). 2017

³² Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupten OKI Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Tabel 2.1**Kajian Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Mufti Yasfina (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT/ Erajaya Swasembada Cabang Makasar	Variabel X Pelatihan dan Lingkungan kerja Variabel Y Produktivitas	Variabel X Disiplin kerja Objek Penelitian
2	Putu Ayu Dermawan (2013)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Taspen (persero) Kantor Cabang Denpasar	Variabel X Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel Y Produktivitas	Variabel X Motivasi Objek Penelitian
3	Dini Dafi (2016)	Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Sinar Utama Group Pusat di Samarinda	Variabel X Pelatihan Variabel Y Produktivitas	Objek Penelitian

4	Maria Asti Adhanari dengan judul (2005)	Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada maharani handicraft di kabupaten Bantul.	Variabel X Tingkat Pendidikan Variabel Y Produktivitas	Objek Penelitian
5	Wahyu Indriani Lestari (2017)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Balitbang teknologi pengelolaan daerah aliran sungai surakarta.	Variabel X Tingkat Pendidikan Variabel Y Poduktivitas	Variabel X Pengalaman Kerja Objek Penelitian
6	Ignasia Sely Soaputtyl (2010)	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Persepsi Karyawan tentang Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Nirmala Tirta Putra.	Variabel X Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja	Variabel X Masa Kerja Objek Penelitian
7	Swandiaga Sinaga	Pengaruh Lingkungan Kerja	Variabel X	Objek Penelitian

	(2016)	Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau	Lingkungan Kerja Variabel Y Poduktivitas Kerja	
8	I Wayan Sanata (2014)	Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Kembang Sari Kabupaten Badung.	Variabel X Lingkungan Kerja Variabel Y Poduktivitas Kerja	Objek Penelitian
9	Ishak W. Kenali (2017)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Komitmen Penggawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Palitbang Daerah Kabupaten Tojo Una-una	Variabel X Lingkungan Kerja Variabel Y Poduktivitas Kerja	Variabel X Kecerdasan Emosional, Komitmen Pegawai Objek Penelitian
10	Amanda W Lestari	Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja	Variabel X	Variabel Y

	(2019)	dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupten OKI Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Pelatihan, Lingkungan Kerja Variabel Y Produktivitas Kerja	Motivasi dan Upah Variabel Interveing Kepuasan Kerja Objek Penelitian
--	--------	--	--	--

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai jurnal, 2019

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas

Pelatihan adalah usaha-usaha terencana dalam memfasilitasi pembelajaran pegawai untuk meningkatkan produktivitas yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pelatihan merupakan proses yang berkesinambungan dengan penekanan bahwa karyawan harus memiliki kebutuhan untuk terus belajar. Secara singkat, dapat dikatakan bahwa setiap pegawai mempunyai harapan besar untuk mencapai produktivitas tinggi dengan asumsi bahwa manajemen dalam organisasi perlu memfasilitasi pegawai agar dapat lebih meningkatkan pelatihan kepada para karyawannya.³³ Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Mufti

³³ Moses, Melmambessy. Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua. Media Riset Bisnis & Manajemen, 2012. Hlm 32

Yasfina dan Putu Ayu Dermawan dalam penelitiannya menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₁ = Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas

Tingkat pendidikan tingkatan pendidikan dimana tenaga kerja yang berpendidikan lebih mudah mengerti tentang hal-hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya. Cepat tanggap, cepat menerima pendapat, dan pandangan orang lain atau dari pimpinan.³⁴ Pekerja yang memiliki tingkat yang lebih tinggi dalam pendidikannya dianggap lebih siap kerja dalam hal apapun sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Wahyu Indriani Lestari, Ignasia Sely Soaputtyl, dan Swandiaga Sinaga dalam penelitiannya dinyatakan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positive dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₂ = Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas

³⁴ Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012, hlm 271.

Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Oleh karena itu Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas baik dari segi iklim kerja, kondisi kerja, sistem manajemen, tujuan perusahaan, sistem insentif, kebijaksanaan personalia dan ukuran perusahaan.³⁵ Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Swandiaga Sinaga, I Wayan Sanata, Amanda W Lestari dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

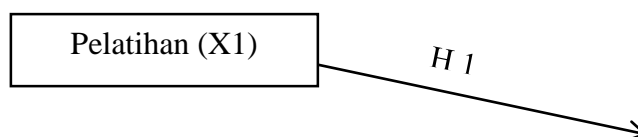
Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₃ = Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

D. Kerangka Pemikiran Teoritis

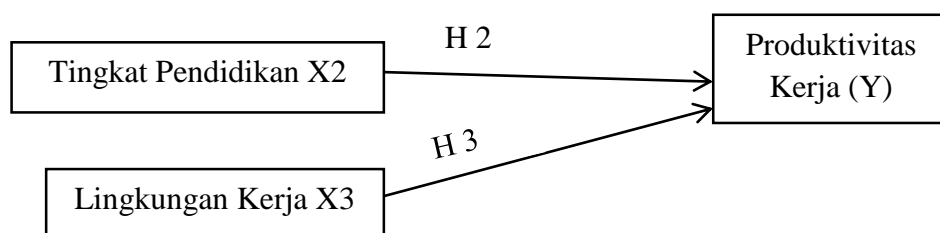
Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal penting³⁶. Maka kerangka pemikiran teoritis yang disajikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



³⁵ Sinungan, Muchdarsyah, 2008. Produktivitas : Apa dan Bagaimana, Jakarta: Bumi Aksara.

³⁶ Wulandari, Frida Setya Ayu. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pemilihan Produk Tabungan (Studi Pada Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta)* 2015, hlm: 36.



E. Hipotesis

Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.³⁷ Hipotesis juga dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka.³⁸ Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui suatu pengujian atau test yang disebut tes hipotesis.

Berdasarkan uraian identifikasi masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka penelitian ini mengambil hipotesis atau dugaan sementara, yaitu:

H₁ = Diduga Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H₂ = Diduga Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H₃ = Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

³⁷ Prasetyo, Bambang. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif. Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers., hlm 76

³⁸ Martono, Nanang. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, hlm 67.