

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

Sebagaimana peneliti telah menguraikan pada Bab I, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis tentang “Pengaruh Keterampilan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada bagian Produksi di CV Garam Matahari”. Maka pada bab ini, peneliti akan menguraikan mengenai teori atau konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yang akan dibahas, serta mempelajari dan memahami hasil-hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya.

Teori atau konsep serta hasil penelitian terdahulu ini sebagai bahan acuan peneliti dalam menganalisis suatu kasus atau permasalahan tentang Keterampilan, Lingkungan kerja, dan Produktivitas pada objek penelitian .

##### 2.1.1 Produktivitas

###### *2.1.1.1 Pengertian Produktivitas*

Setiap perusahaan akan selalu berupaya agar karyawan yang terlibat didalam aktivitas perusahaan dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan . Produktivitas kerja merupakan salah satu masalah didalam perusahaan yang menarik untuk diteliti,

karena besar manfaatnya untuk kepentingan perusahaan serta karyawan. Produktivitas sendiri berasal dari kata produk yang artinya barang/ hasil dan produktif yaitu menghasilkan, sedangkan produktivitas sendiri yaitu kata sifat yang berarti kemampuan menghasilkan.

Secara teoritis produktivitas telah dikemukakan oleh beberapa para ahli salah satunya yaitu menurut Sedarmayanti (2011) mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Pendapat lain yang menjelaskan tentang produktivitas diuraikan oleh Hasibuan (2008) dalam buku teori manajemen sumber daya manusia busro(2018) bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Sedangkan menurut *International Labour Organization* dalam Sedarmayanti (2011) secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya.

Selain itu menurut Kusrianto dalam Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan dari tenaga kerja dalam menghasilkan output (hasil), sesuai atau berdasarkan target yang ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien.

#### *2.1.1.2 Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan*

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas. Sedarmayanti (2011) mengatakan faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu :

1. Sikap mental, berupa :
  - a. Motivasi kerja
  - b. Disiplin kerja
  - c. Etika kerja
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen
5. Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P)
6. Tingkat penghasilan
7. Gizi dan kesehatan

8. Jaminan sosial
9. Lingkungan dan iklim kerja
10. Sarana produksi
11. Teknologi
12. Kesempatan berprestasi

Secara rinci pendapat Sedarmayanti (2011) diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

*Sikap mental* dalam hal ini berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja.

*Pendidikan*, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan berarti pendidikan formal maupun no formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif.

*Keterampilan*, pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja dan menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman cukup.

*Manajemen*, pengertian manajemen berkaitan dengan sistem yang diterapkan pimpinan untuk mengelola atau memimpin dan mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif.

*Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P)* dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila maka, akan:

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas meningkat
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkan jiwa berdedikasi dalam peningkatan produktivitas.

*Tingkat penghasilan*, apabila tingkat penghasilan memadai maka menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

*Gizi dan Kesehatan*, apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

*Jaminan sosial*, jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi kepada pegwainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan senang bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

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

*Sarana produksi*, mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

*Teknologi*, apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju maka akan memungkinkan :

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

Dengan demikian, maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.

*Kesempatan berprestasi*, pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier/pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Tiffin dan Cormick (dalam Siagian, 2003) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu :

- 1) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi.

- 2) Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Disisi lain pendapat dari Ravianto dalam Sutrisno (2017) juga menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu, tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi sarana produksi, manajemen dan prestasi.

#### *2.1.1.3 Indikator Produktivitas*

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting untuk para karyawan yang berada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan berjalan secara efisien dan efektif, sehingga semua ini akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Beberapa ahli telah mengemukakan tentang indikator untuk mengukur produktivitas, salah satu diantaranya adalah seperti yang dikemukakan Sutrisno (2017) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri

5. Mutu
6. Efisiensi

Berdasarkan pendapat Sutrisno diatas menyebutkan terdapat 6 (enam) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas, maka peneliti dapat menguraikan secara rinci sebagaimana tersebut dibawah ini yaitu :

*Kemampuan.* Karyawan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas serta bergantung pada keterampilan yang dimiliki. hal Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas – tugas yang yang di bebankan pada karyawan.

*Meningkatkan hasil yang dicapai.* Karyawan berusaha untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai sesuai target awal perusahaan

*Semangat kerja.* Semangat kerja ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

*Pengembangan diri.* Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja Pengembangan diri dapat dilakukan dengan memberikan tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi

*Mutu.* Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dari hari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Mutu yang di maksudkan dalam hal ini adalah usaha untuk meningkatkan hasil yang lebih baik dari yang sudah pernah dihasilkan. Jadi, meningkatkan mutu tujuannya adalah memberikan hasil yang terbaik yang berguna bagi perusahaan dan dirinya



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

## 2.1.2 Keterampilan Kerja

### 2.1.2.1 Pengertian Keterampilan

Keterampilan merupakan suatu kemampuan dalam menggunakan akal, pikiran, ide serta kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah atau membuat sesuatu agar menjadi lebih bermakna sehingga dari hal tersebut menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Keterampilan haruslah terus dikembangkan serta dilatih dengan secara terus menerus supaya bisa menambah kemampuan seseorang sehingga seseorang tersebut menjadi ahli atau juga profesional di dalam salah satu bidang tertentu.

Beberapa para ahli mengemukakan pendapat tentang pengertian keterampilan, salah satu diantaranya adalah menurut Robbins (2016) yang mengemukakan bahwa keterampilan ini dibedakan atas 4 kategori, yakni sebagai berikut.

- a. *Basic Literacy Skill* merupakan suatu keahlian dasar yang dimiliki oleh tiap-tiap orang, misalnya seperti menulis, membaca, mendengarkan, atau juga kemampuan dalam berhitung.

- b. *Technical Skill* merupakan suatu keahlian yang didapat itu dengan melalui pembelajaran didalam bidang teknik, misalnya seperti menggunakan komputer, memperbaiki handphone, serta lain sebagainya.
- c. *Interpersonal Skill* merupakan suatu keahlian tiap-tiap orang dalam melakukan komunikasi antar sesama, contohnya seperti mengemukakan pendapat serta bekerja bersama dalam tim.
- d. *Problem Solving* merupakan suatu keahlian seseorang di dalam memecahkan sebuah masalah dengan menggunakan logikanya.

Sedangkan Keterampilan menurut Muzni Ramanto, Soemarjadi, dan Wikdati Zahri (1991) menjelaskan, bahwa kata keterampilan ini dapat disamakan dengan kata "kecekatan". Orang yang bisa dikatakan sebagai orang terampil merupakan orang yang dalam mengerjakan atau juga menyelesaikan pekerjaannya itu dengan secara cepat dan benar.

Menurut pendapat yuniarsih dan suwatno (2008) bahwa keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan mengerjakan tugas-tugas fisik dan mental.

Selain itu Gordon (1994) juga menjelaskan bahwa keterampilan merupakan sebuah kemampuan seseorang dalam mengoperasikan pekerjaan itu secara lebih mudah serta tepat.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa keterampilan merupakan suatu keahlian

yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan kemampuan yang dimiliki, sehingga mampu mengoperasikan secara mudah dan tepat .

#### *2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi keterampilan*

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi keterampilan secara langsung, menurut widyatun (2005), yaitu:

##### 1. Motivasi

Merupakan sesuatu yang dapat membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Melalui motivasi ini seseorang akan terdorong untuk melakukan sesuai dengan prosedur yang sudah diajarkan.

##### 2. Pengalaman

Melalui pengalaman dapat memperkuat kemampuan seseorang dalam melakukan sebuah tindakan (keterampilan). Pengalaman membangun seseorang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan selanjutnya menjadi lebih baik dikarenakan telah melakukan tindakan – tindakan dimasa lampau.

##### 3. Keahlian

Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat orang tersebut lebih terampil dalam melakukan keterampilan tersebut. Melalui keahlian yang dimiliki juga

akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

#### *2.1.2.2 Indikator Keterampilan Kerja*

Adapun dimensi dan indikator keterampilan yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008) antara lain:

- a. Dimensi Kecakapan, dengan indikator sebagai berikut :
  1. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan. Adalah Kepandaian atau kemahiran dalam menguasai sebuah pekerjaan.
  2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan .
  3. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Adalah Kecermatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Dimensi kepribadian, dengan indikator sebagai berikut :
  1. Kemampuan dalam mengendalikan diri
  2. Kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan
  3. Komitmen terhadap pekerjaan
- c. Dimensi latihan, Indikatornya adalah kemampuan dalam melatih diri untuk lebih baik

### 2.1.3 Lingkungan Kerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif atau negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif.

Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang pengertian lingkungan kerja, salah satu diantaranya Sedarmayanti. Menurut Sedarmayati (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pendapat lain diungkapkan oleh sarwono (2005) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai/karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga

waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Sedangkan Definisi lingkungan kerja menurut Komarudin (2001) adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Dari berbagai pendapat para ahli diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan dimana para pekerja dalam bekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

#### *2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja*

Menurut Sedarmayanti (2009) “secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik”.

##### a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai

baik secara langsung maupun tidak langsung”. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”.

### *2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja*

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidakesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem

kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembapan di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Secara rinci pendapat Sedarmayanti (2001) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. 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 skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

## 2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap

karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup

3. Kelembaban di Tempat Kerja.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh

manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Kosentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap :  
mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat 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. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### 10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11. Keamanan di Tempat 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).

#### *2.1.3.4 Indikator Lingkungan kerja*

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001)

adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan Karyawan

Secara rinci pendapat Sedarmayanti (2001) diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

*Penerangan*, Cahaya penerangan yang cukup memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

*Suhu udara*, Sirkulasi udara yang baik memang diperlukan agar bisa menunjang fisik karyawan. karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin

*Suara bising*, suara bising bisa mengganggu para karyawan saat sedang bekerja. Karena itu, suasana tenang harus ditonjolkan di dalam ruangan. Gangguan suara bising dari luar ruangan pun juga bisa terjadi. Itulah yang harus diperhatikan oleh perusahaan dengan mengendalikan suara bising tersebut

*Penggunaan warna*, warna yang ada di sebuah ruangan pasti mempengaruhi suasana di dalamnya. Demi bisa mendapatkan suasana yang tepat, maka penggunaan warna perlu diperhatikan di lingkungan kerja, khususnya di bagian warna dinding ruang kerja

*Ruang gerak yang diperlukan*, Karyawan harus bisa memiliki ruang gerak yang baik di ruangan kerja. Jangan sampai terlalu banyak ruang di dalam ruangan tersebut. Jika terlalu banyak, maka ruang gerak akan terbatas dan tidak dapat memberikan kenyamanan juga

*Keamanan kerja*, Siapapun pastinya ingin mendapatkan rasa aman. Dengan hal ini, maka perlu petugas keamanan yang bekerja dengan baik. Selain itu, para karyawan juga harus bisa menjaga keamanan masing-masing juga. Kesadaran akan keamanan harus ada di dalam lingkungan tersebut. Jika tidak ada rasa aman, maka karyawan juga tidak akan nyaman dalam bekerja

*Hubungan Karyawan*, Karyawan harus merasa adanya kerja sama antar kelompok yang baik. Inilah yang membuat pekerjaan bisa dilakukan dengan lebih lancar dan mudah

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain yang relevan dengan penelitian ini sebagai bahan rujukan pendukung, pelengkap serta pembanding dalam menyusun skripsi dan mengembangkan materi yang ada dalam penelitian yang akan diteliti.

Setelah melakukan tinjauan pustaka pada hasil penelitian terdahulu, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu tentang Pengaruh Keterampilan Dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebagaimana tertera pada tabel 2.1 berikut.

**Tabel 2.1**  
Ringkasan Penelitian terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil
1	Pengaruh Keterampilan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Miftah Collection Tulungagung	Rika Indah Susanti, 2019	Produktivitas (Y) Keterampilan (X1) Lingkungan kerja (X2)	Analisis kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, analisis regresi linier	Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Miftah Collection Tulungagung. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Miftah Collection Tulungagung. keterampilan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja



					karyawan di Miftah Collection Tulungagung
2	Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Konveksi Istana Mode Madiun	Wiranti tahun 2016	Produktivitas (Y) Keterampilan (X1)	Analisis deskriptif	ada pengaruh secara signifikan keterampilan terhadap produktivitas tenaga kerja di Konveksi Istana Modus Madiun.
3	Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara Medan	Albon Hamonangan, 2015	Produktivitas (Y) Keterampilan (X1) Upah (X2) Motivasi (X3) Lingkungan kerja (X4)	analisis secara deskriptif	keterampilan, upah, motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan
4	Pengaruh lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik rokok gagak hitam kecamatan maesan kabupaten bondowoso	Alvin Efendi Khoirul Ulum, 2018	Produktivitas (Y) Lingkungan kerja (X1) Keterampilan (X2)	analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linier berganda, analisis varian garis regresi, koefisien determinasi berganda, uji F, uji t, efektivitas garis regresi berganda, standart error of estimate	lingkungan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso sebesar 87,2%. Selain itu, pengaruh yang paling dominan antara lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso adalah keterampilan kerja

					sebesar 56,44%.
5.	<i>Thermal environment effects on construction workers' productivity</i>	Sherif mohamed, 2002	Produktivitas (Y) Lingkungan kerja (X1)	Analisis regresi berganda	Ada pengaruh yang cukup tinggi lingkungan thermal terhadap produktivitas pekerja konstruksi

Perbandingan antara peneliti terdahulu di atas dengan rencana penelitian, yang

akan rencana peneliti lakukan dapat di uraikan sebagai berikut :

### 2.2.1 Penelitian tabel nomor 1

#### a. Persamaan

- Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel keterampilan (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan produktivitas (Y)
- Metode dalam penelitian menggunakan metode kuantitatif
- Data ini diperoleh peneliti melalui observasi, wawancara, kuisisioner, dan dokumentasi
- Analisis menggunakan analisis regresi linier

#### b. Perbedaan

- Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi penelitian dimana peneliti terdahulu bertempat di Miftah Collection

Tulungagung sedangkan dalam penelitian ini di CV. Garam Matahari  
Gudo,Jombang

- Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 responden sedangkan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

### 2.2.2 Penelitian tabel no 2

#### a. Persamaan

- Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel keterampilan kerja (X) dan produktivitas (Y)
- Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian secara kuantitatif.
- Metode pengumpulan data melalui teknik observasi, wawancara, angket dan dokumentasi.

#### b. Perbedaan

- Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi penelitian dimana peneliti terdahulu bertempat Konveksi Istana Mode Madiun sedangkan saya di CV.Garam Matahari Jombang
- Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden sedangkan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden

- Teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling purposive sedangkan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebagai teknik pengambilan sampel.

### 2.2.3 Penelitian tabel no 3

#### a. Persamaan

- Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel Keterampilan (X1) lingkungan kerja (X4) dan Produktivitas (Y).

#### b. Perbedaan

- Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi penelitian dimana peneliti terdahulu bertempat di PT. Industri Karet Nusantara Medan sedangkan saya di CV.Garam Matahari Jombang.
- Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden sedangkan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden
- Penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif ini memakai metode kuisisioner terhadap para responden dilokasi penelitian yang berprofesi sebagai pedagang dan petani kelapa, sedangkan rencana penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

#### 2.2.4 Penelitian tabel no 4

##### a. Persamaan

- Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel Lingkungan kerja (X1) Keterampilan (X2) dan Produktivitas (Y).
- Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif

##### b. Perbedaan

- Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi penelitian dimana peneliti terdahulu bertempat di Pabrik rokok gagak hitam kecamatan maesan kabupaten bondowoso sedangkan saya di CV.Garam Matahari Gudo, Jombang.
- Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 responden sedangkan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.
- Lingkungan kerja pada penelitian terdahulu meneliti lingkungan secara fisik maupun non fisik, sedangkan yang akan peneliti lakukan yaitu penelitian lingkungan kerja secara fisik .

### 2.2.5 Penelitian tabel no 5

#### a. Persamaan

- Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel Lingkungan kerja (X) dan Produktivitas (Y).

#### b. Perbedaan

- Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah berfokus pada karyawan bagian produksi sedangkan penelitian terdahulu pada karyawan bagian konstruksi.
- Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan metode literature.

Dari penjelasan tersebut berarti penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan peneliti tidak sepenuhnya sama, ada perbedaannya yaitu dalam hal objek penelitian dan metode penelitian.

## 2.3 Hubungan Antar Variabel

### 2.3.1 Hubungan Keterampilan Terhadap Produktivitas

Berdasarkan pembahasan yang telah peneliti uraikan diatas, dapat diketahui bahwa produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan produk (output) barang atau jasa sesuai standar dan target yang ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan

efisien. Sedangkan Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan tersebut pada dasarnya akan lebih baik apabila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi lebih ahli dalam menguasai salah satu bidang keterampilan yang ada di perusahaan.

Keterampilan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Setiap orang memiliki keterampilan yang merupakan suatu bakat dari yang Maha Kuasa. Sebagian orang menyadari akan keterampilan yang dimilikinya. Akan tetapi sebagian lagi belum atau tidak menyadari bahwa keterampilan bisa saja dengan pikiran, akal kreativitas, jika keterampilan itu diasah, tidak menutup kemungkinan dapat menghasilkan sesuatu hal yang menguntungkan.

Dengan demikian pentingnya keterampilan untuk perusahaan yaitu agar karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya, sehingga membuat perusahaan mampu bersaing. Semakin terampil karyawan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

Konsep hubungan antara Keterampilan dengan Produktivitas ini pernah dibuktikan oleh Wiranti dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Konveksi Istana Mode Madiun tahun 2016. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Konveksi Istana Modus Madiun.

### 2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Peneliti telah menguraikan pada pembahasan sebelumnya bahwa produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien. Sedangkan lingkungan kerja merupakan keadaan dimana para pekerja dalam bekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja yang dikatakan baik juga tidak terlepas dari hubungan kerja yang baik, baik itu antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Secara konseptual, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pada proses produksi, lingkungan kerja disekitar karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik atau bagus maka akan membuat karyawan merasa aman, nyaman dan menyenangkan saat bekerja dan menumbuhkan kepuasan kerja sehingga dapat berdampak pada produktivitas kerja yang tinggi pula, suatu kenyataan bahwasanya lingkungan dekat manusia ditempat kerjanya ini berpengaruh terhadap hasil kerja manusia. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.



Pendapat tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alvin Efendi Khoirul Ulum, (2018) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik rokok gagak hitam kecamatan maesan kabupaten bondowoso” dan hasilnya menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso.

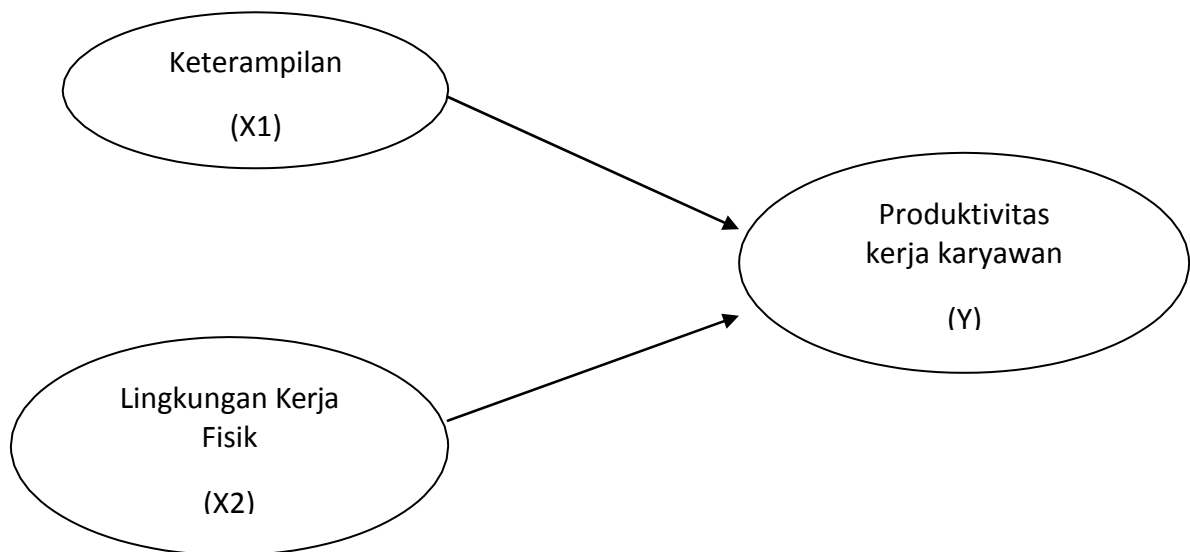
#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan beberapa teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah peneliti uraikan diatas, maka peneliti berpendapat bahwa produktivitas merupakan kemampuan dari tenaga kerja dalam menghasilkan, untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien.

Kemudian secara konseptual terdapat beberapa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas, antara lain keterampilan dan lingkungan kerja. Bahwa Untuk meningkatkan produktivitas maka karyawan harus memiliki keterampilan yang memadai, dengan memiliki keterampilan diharapkan dapat mempermudah karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai posisi yang ditetapkan perusahaan. Selain keterampilan kerja, lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman, nyaman dan senang saat bekerja dan menumbuhkan kepuasan dalam kerja sehingga dapat berdampak positif pada produktivitas kerja.

Dengan demikian, semakin terampil karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerjanya. Begitu juga dengan lingkungan kerja, semakin nyaman lingkungan kerja yang tercipta maka tingkat produktivitas kerja akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian Kerangka pemikiran diatas maka dapat digambarkan dalam sebuah model analisis sebagaimana pada gambar 2.1 dibawah ini :



**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual**

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang peneliti sampaikan diatas, maka dapat dirumuskan dugaan sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga Keterampilan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

H2 : Diduga Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)