

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Uraian Umum

Produktivitas merupakan hasil produksi dari tenaga kerja yang terdapat disuatu perusahaan, karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Oleh karena itu diperlukan suatu kegiatan yaitu promosi jabatan dan didukung oleh sarana lingkungan kerja yang memadai.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Produksi dan Produktivitas

2.1.1.1 Produksi

Untuk memenuhi kebutuhan yang beraneka ragam, manusia memerlukan barang dan jasa. Suatu kegiatan yang menghasilkan barang dan jasa disebut produksi. Produksi adalah kegiatan untuk menciptakan dan menambah kegunaan suatu barang dan jasa. Produksi bertujuan untuk meningkatkan atau menambah guna atas suatu benda, atau segala kegiatan yang ditujukan untuk memuaskan orang lain.

Menurut Harsono (2000) produksi adalah setiap usaha manusia atau kegiatan yang membawa benda ke dalam suatu keadaan sehingga dapat dipergunakan untuk kebutuhan manusia dengan lebih baik.

Menurut Ahyasi (2002) produksi adalah suatu cara, metode ataupun teknik menambah kegunaan suatu barang dan jasa dengan menggunakan faktor produksi yang ada. Barang dan jasa yang diproduksi adalah untuk memenuhi kebutuhan manusia. Kegiatan produksi membutuhkan faktor-faktor produksi seperti sumber alam, tenaga kerja, modal dan teknologi. Pada hakekatnya produksi merupakan pencipta atau penambahan faedah atau bentuk, waktu

dan tempat atas faktor-faktor produksi sehingga lebih bermanfaat bagi kebutuhan manusia.

Jadi pengertian produksi secara luas adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan yang dapat menimbulkan kegunaan dari suatu barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan orang banyak.

2.1.1.2 Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah hubungan antara barang dan jasa yang dihasilkan oleh sumber masukan (input) yang digunakan, biasanya dinyatakan sebagai ratio besarnya keluaran (output) terhadap masukan dan juga perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi.

Produktivitas kerja karyawan bagi perusahaan sangat penting sebagai alat untuk mengukur keberhasilan dalam menjalankan suatu usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan maka laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Nirman (2009) menyebutkan bahwa produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dan pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal-hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

Menurut Sinungan (2000), mengartikan produktivitas sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Dalam hal ini produktivitas mengutarakan cara-cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

Menurut Paul Mail dalam Sedarmayanti (2009) 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.

Berdasarkan uraian produktivitas diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah hasil dari suatu produksi yang dicapai oleh tenaga kerja dalam suatu perusahaan dengan mempertimbangkan sumber daya yang di dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

2.1.1.3 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan.

Dalam hal ini diutarakan oleh pendapat Afandi (2018) terdapat 10 faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain.

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Etos kerja
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik
6. Promosi dan perkembangan diri
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
8. Pengertian dan simpati atas persoalan pribadi
9. Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja
10. Displin kerja yang keras

Pekerjaan yang menarik. Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang hati atau menarik bagi dirinya maka hasil pekerjaanya akan lebih memuaskan daripada dia

mengerjakan pekerjaan yang tidak dia senangi. Jadi rasa senang hati dengan pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkat mutu dari hasil produksi.

Upah yang baik. Merupakan upah yang di terima sesuai dengan kebutuhan karyawan dan keluarganya, dimana dengan upah yang sesuai standart perusahaan dapat memenuhi kebutuhan setiap karyawan di perusahaan tersebut. Memang Pada dasarnya seorang yang bekerja mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena dengan adanya upah yang sesuai akan timbul rasa gairah yang semakin baik.

Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan. Merupakan fasilitas yang harus ada dalam setiap perusahaan untuk menjamin karyawan bila terjadi kecelakaan di luar dugaan.

Etos kerja. Merupakan kesadaran yang muncul dari diri seseorang tanpa ada dorongan dari siapapun, dengan adanya etos kerja yang tinggi maka produktivitas akan naik, dan hasil yang dicapaik akan sesuai target.

Lingkungan atau sarana kerja yang baik. Merupakan salah satu keadaan yang mendukung berjalannya produksi dan menjamin kenyamanan karyawan untuk lebih meningkatkan lagi produktivitasnya. Dengan adanya lingkungan yang baik dapat membuat produktivitas karyawan naik.

Promosi dan pengembangan diri. Merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ingin menggali lebih dalam kemampuannya, dengan adanya promosi jabatan maka kesempatan untuk mengembangkan diri bagi karyawan lebih luas, karena mereka tidak hanya mempunyai kemampuan di satu bidang, melainkan kemampuan di bidang lainnya.

Merasa terlibat dalam kegiatan organisasi. Dengan adanya keterlibatan dalam organisasi dimana para pekerja tetap itu bekerja. Si pekerja tadi merasakan benar-benar dibutuhkan dalam perusahaan, merasakan memiliki perusahaan.

Pengertian dan simpati atas persoalan pribadi. Seseorang pimpinan yang bijaksana akan memperhatikan bawahannya sampai pada urusan pribadinya. Dengan demikian si pekerja merasakan bahwa dirinya diperhatikan oleh pimpinannya.

Kesetiaan pimpinan terhadap diri si pekerja. Merupakan juga dasar rasa kepercayaan pekerja terhadap perusahaan dimana dia bekerja. Kesetiaan pimpinan merupakan suatu wibawa dari perusahaan, karena bila pimpinan hanya mengobral janji-janji dan tidak ada kenyataannya akan menimbulkan rasa yang tidak baik dalam diri pekerja.

Disiplin kerja yang keras. Para pekerja tidak mau diatur dengan ketat keinginan masuk kerja sesukanya, kerja sembarangan atau pulang pada jam-jam yang belum waktunya.

Tapi bila di biarkan, maka disiplin dari perusahaan akan hancur oleh karena itu para pemimpin menerapkan disiplin agar para pekerja dapat dengan senang hati menuruti maka harus diadakan musyawarah untuk pengambilan keputusan itu.

Jadi dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pegawai yang menyukai pekerjaannya dengan mendapatkan upah yang baik sesuai standart perusahaan, mendapatkan rasa aman dan perlindungan dari perusahaan dapat menjadikan pegawai tersebut mempunyai etos kerja yang baik. Lingkungan kerja perusahaan juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dengan adanya rasa aman, nyaman dan kondusif sehingga timbul rasa semangat kerja pegawai, dengan semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat menjadikan disiplin kerja yang keras maka pegawai dapat mempunyai prestasi kerja yang baik sehingga pegawai tersebut memperoleh kesempatan naik jabatan atau mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan

2.1.1.4 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara kuantitas dan kualitas, sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Hal ini diutarakan oleh pendapat Simamora (2004) indikator produktifitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Ketepatan Waktu

Adapun penjelasan indikator diatas adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja

Pencapaian hasil kerja dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dapat dilihat dari hasil yang dicapai karyawan selalu mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas suatu pekerjaan karyawan ditunjukkan dengan standart yang ditetapkan oleh perusahaan dan karyawan bersedia mengerjakan tugasnya sesuai dengan standart dari perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang diinyatakan dan dilihat dari hasil output dan memaksimalkan waktu yang telah disediakan. Jadi,ketepatan waktu artinya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.2 Promosi Jabatan

Perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain dan mempunyai tanggung jawab yang lebih tinggi dari pekerjaan yang

sebelumnya. Tujuan dari promosi jabatan tersebut adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Afandi (2018) promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi.

Menurut Hasibuan (2016) Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Menurut Manullang (2011) Promosi jabatan adalah penaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Pemberian promosi kepada seseorang pegawai, berarti bahwa pegawai tersebut baik ke posisi yang lebih baik dalam suatu struktur organisasi suatu badan usaha.

Jadi berdasarkan uraian promosi jabatan di atas, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah pegawai yang memiliki perkembangan yang baik mengenai tugas dalam pekerjaan dapat diberikan tanggung jawab yang lebih tinggi dari pekerjaan yang sebelumnya. Sehingga pegawai tersebut layak mendapatkan penghargaan berupa promosi jabatan.

2.1.2.1 Faktor yang mempengaruhi Promosi Jabatan

Salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan ialah prestasi kerja jika seorang pegawai mempunyai prestasi kerja yang baik maka pegawai diberi kesempatan untuk naik jabatan ke tanggung jawab yang lebih tinggi.

Hal ini diutarakan oleh Afandi (2018) terdapat 7 faktor yang dapat mempengaruhi promosi jabatan yaitu.

1. Disiplin kerja
2. Loyalitas

3. Pendidikan
4. Keterampilan kerja
5. Prestasi kerja
6. Budaya kerja
7. Kejujuran

Disiplin kerja. Merupakan sikap yang harus ada dalam diri seseorang karyawan. Dengan adanya disiplin maka kegiatan, peraturan yang ada dalam perusahaan dapat berjalan dan dengan adanya disiplin perusahaan bisa mencapai hasil yang optimal.

Loyalitas. Karyawan harus mempunyai sikap kesetiaan untuk melaksanakan dan tanggung jawab atas kesadaran dan berusaha membela perusahaan jika itu merugikan organisasi.

Pendidikan. Dengan adanya pendidikan baik formal atau non formal maka skill atau kemampuan karyawan dapat dilihat dengan pendidikan dapat diberikan kesempatan promosi jabatan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki dan promosi jabatan akan merubah status karyawan kontrak menjadi karyawan tetap.

Ketrampilan kerja. Dengan adanya ketrampilan kerja yang memiliki seseorang maka dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Prestasi kerja. karyawan yang mampu mencapai target dan bekerja secara optimal secara efektif dan efisien.

Budaya kerja. Kebiasaan yang selalu diulang-ulang dalam perusahaan untuk menciptakan sifat disiplin dan kinerja yang optimal.

Kejujuran. Karyawan harus mempunyai sifat jujur tidak menyelewengkan jabatan untuk kepentingan pribadinya, dengan kejujuran maka atasan akan memberikan kepercayaan kepadanya.

Jadi dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah karyawan yang mampu dan masuk dalam kategori atau memenuhi standart untuk dipromosikan, yaitu karyawan yang mempunyai disiplinnya tinggi, loyalitas terhadap perusahaan, pendidikan sesuai dengan standart perusahaan, kemampuan kerja yang optimal, menjalankan budaya kerja yang ada di perusahaan dan sifat kejujuran yang tinggi.

2.1.2.2 Indikator Promosi Jabatan

Promosi jabatan diberikan kepada pegawai yang mempunyai prestasi kerja dan memiliki kemampuan dalam bekerja sehingga bisa mencapai hasil pekerjaan yang tinggi serta memiliki tanggung jawab yang lebih besar.

Hal ini diutarakan oleh pendapat Hasibuan (2006) bahwa dimensi dan indikator Promosi Jabatan sebagai berikut :

1. Jabatan
2. Tanggung Jawab
3. Tugas
4. Hak
5. Otoritas

Adapun penjelasan indikator diatas adalah sebagai berikut:

1. Jabatan

Kegiatan pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Berarti peningkatan jabatan, yaitu menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya dalam struktur organisasi suatu badan usaha sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya bertambah besar. Promosi ini juga harus didasari dengan keadilan dalam pemilihannya, sehingga tidak akan terjadi kesenjangan antar pegawai.

2. Tanggung Jawab

Adanya suatu peningkatan tanggung jawab atau resiko seorang karyawan, karena memiliki beban tugas yang lebih tinggi.

3. Tugas

Apabila seseorang memiliki pengetahuan yang memadai terhadap bidangnya dan tanggung jawabnya terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

4. Hak

Adanya suatu umpan balik dari perusahaan terhadap karyawan dalam bentuk gaji atau kompetensi yang diberikan kepadanya, biasanya kompensasi tersebut akan

naik tergantung sejauh mana karyawan tersebut menduduki suatu jabatan.

5. Otoritas

Dalam hal ini karyawan lebih memiliki kekuasaan lebih dalam melakukan suatu tindakan perusahaan dalam bentuk wewenang, gagasan, dan kebijakan perusahaan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat atau fisik yang digunakan oleh pekerja untuk bekerja yang dapat mempengaruhi jalannya aktivitas pekerjaan suatu perusahaan. Lingkungan kerja bisa diartikan dengan sesuatu yang ada disekitar kerja yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan segala pekerjaannya. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung pada karyawan dalam melakukan produksi.

Menurut Streers dalam Umar Nimran (2015) lingkungan kerja merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung. Berdasarkan pendapat diatas, berarti bahwa lingkungan kerja meliputi beberapa unsur yang bisa menjadikan organisasi dijiwai oleh semua anggotanya. Hal ini membawa lingkungan kerja organisasi.

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Secara umum Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Menurut As'ad dalam Umar Nimran 2015).

Jadi kesimpulan dari lingkungan kerja yaitu tempat yang digunakan oleh karyawan untuk bekerja dan membuat rasa aman, nyaman dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya, demi tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

A. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang disekitar pekerjaan seseorang yang dapat diindera dengan menggunakan indera penglihatan dan indera kulit (meraba).

B. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan disekitar tempat kerja karyawan yang hanya dapat dirasakan tetapi tidak dapat dilihat atau bisa dikatakan hubungan dengan sesama karyawan, hal ini mengingat hampir setiap hari kerja seseorang karyawan mengadakan interaksi dengan sejawatnya yaitu sesama pekerja, baik interaksi yang dimaksudkan memang masih terkait dengan bidang pekerjaan yang ditangani maupun untuk urusan diluar pekerjaan.

2.1.3.1.1 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah kondisi lingkungan kerja dimana penerangan dan kebisingan sangat mempengaruhi aktivitas pekerjaan.

Hal ini diutarakan oleh pendapat Afandi (2018) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1. **Rencana Ruang Kerja**
Meliputi kesesuaian peraturan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan
2. **Rencana pekerjaan**
Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan
3. **Kondisi lingkungan kerja**
Penerangan dan kebisingan sangat berpengaruh dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu udara dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya
4. **Tingkal Visual Pripacy dan Acoustical Privacy**
Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai berikut “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan Acoustical Privacy berhubungan dengan pendengaran

Rencana ruang kerja. Mengoptimalkan penggunaan ruang yang nyaman bagi karyawan dan penggunaan ruang secara efektif serta mampu memberikan kepuasan pada karyawan.

Rencana pekerjaan. Membantu perusahaan berjalan sesuai dengan harapan dan menghasilkan keuntungan yang memuaskan bagi perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatan kerja dengan baik sehingga dapat mencapai suatu hasil yang optimal

diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik.

Tingkat visual privacy dan Acoustical privacy.

Setiap karyawan membutuhkan privasi masing-masing dan keluluasan pribadi sedangkan acoustical privacy salah satu keahlian membentuk hubungan yang berarti bagi antar karyawan.

2.1.3.1.2 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah pekerjaan yang berlebihan dimana menimbulkan rasa tegang dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak bisa dilaksanakan secara maksimal.

Hal ini diutarakan oleh Afandi (2018) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan Yang Berlebihan
Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan aka menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
- b. Sistem Pengawasan Yang Buruk
Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi
Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

- d. **Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk**
Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.
- e. **Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok**
Hal ini terjadi apabila kedua lebih pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Pekerjaan yang berlebihan. Pekerjaan yang membuat pekerja menjadi lebih tidak efektif dan karyawan menjadi bosan atau tidak maksimal dalam bekerja.

Sistem pengawasan yang buruk. Pengawasan harus dilakukan agar lebih efektif dan peningkatan kualitas supaya mencapai tujuan.

Frustasi. Berpengaruh pada karyawan karena bisa menghasilkan produktivitas kerja menurun dan tidak sesuai dengan target.

Perubahan dalam segala bentuk. Perubahan dalam pekerjaan berpengaruh pada karyawan seperti adanya penggantian pimpinan dan semua peraturan akan diganti dengan yang baru maka karyawan mulai menyesuaikan kembali.

Perselisihan antar pribadi dan kelompok. Hal ini seringkali berhubungan dengan cara individu menghadapi tekanan yang ditekankan kepada mereka oleh kelompok mereka.

2.1.3.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Fasilitas kerja yang baik dapat mempengaruhi jalannya aktivitas pekerjaan dengan adanya fasilitas kerja yang mendukung maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hal ini diutarakan oleh Nitisemito (1992) indikator lingkungan kerja terdiri dari:

- a. Suasana Kerja
- b. Hubungan dengan Rekan Kerja
- c. Tersedianya Fasilitas Kerja yang Mendukung

Suasana kerja. Keadaan dimana karyawan sedang melaksanakan pekerjaan atau tindakan yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan dirinya sendiri.

Hubungan dengan rekan kerja. Menciptakan hubungan antar rekan kerja dengan kondusif dan harmonis tanpa ada kesenjangan sosial sehingga memunculkan keselarasan tujuan.

Tersedianya fasilitas kerja yang mendukung. Fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh karyawan baik berhubungan langsung maupun tidak dalam kelancaran suatu pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Mohammad Fahrizal (2013)	Pengaruh Promosi terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten kutai kartanegara	1. Promosi (X) 2. Produktivitas kerja pegawai (Y)	Penelitian asosiatif Hubungan kausal	Promosi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai
2	Sinta Yulis Salistera (2013)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada production plant PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk Citeureup	1. Lingkungan kerja (X) 2. Produktivitas kerja karyawan (Y)	Penelitian asosiatif Hubungan kausal	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3	Emanuel majekodunmi ajala (2012)	Pengaruh lingkungan tempat kerja terhadap kinerja dan produktivitas kesejahteraan pekerja	1. Lingkungan tempat kerja (X) 2. Kinerja dan Produktivitas (Y)	Penelitian deskriptif surve	Lingkungan tempat kerja memiliki pengaruh keseluruhan kesejahteraan pekerja

Perbandingan antara Hasil penelitian terdahulu dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Penelitian tabel nomor 1

a. Persamaan

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan variabel promosi jabatan (X) dan produktivitas kerja (Y).

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada objek penelitian, penelitian ini meneliti Karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera sedangkan penelitian terdahulu meneliti Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten kutai kartanegara dan variabel di penelitian terdahulu, penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel yaitu Variabel Promosi Jabatan (X1) ,Variabel Lingkungan Kerja (X2). Sedangkan penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel yaitu variabel promosi jabatan (X) .

2. Penelitian tabel nomor 2

a. Persamaan

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan Variabel Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja (Y).

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu tertelak pada objek penelitian ,penelitian ini meneliti Karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera sedangkan penelitian terdahulu meneliti karyawan PT

Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Citeureup dan variabel di penelitian terdahulu, penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel yaitu variabel promosi jabatan (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2), sedangkan peneliti terdahulu menggunakan satu variabel yaitu variabel lingkungan kerja (X).

2. Penelitian nomor 3

a. Persamaan

Persamaan penelitian dengan peneliti terdahulu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja

b. Perbedaan

Perbedaan dalam peneliti dengan penelitian terdahulu terletak pada objek penelitian dan variabel penelitian terdahulu, penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel yaitu variabel promosi jabatan (X1), Variabel Lingkungan kerja dan variabel produktivitas kerja (Y). Sedangkan penelitian terdahulu menggunakan satu variabel yaitu lingkungan kerja (X).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas

Secara konseptual, produktivitas diatas, adalah hasil dari suatu produksi yang dicapai oleh tenaga kerja dalam suatu perusahaan dengan mempertimbangkan sumber daya yang di dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Dengan demikian kemampuan perusahaan untuk mencapai target produksi, sangat

bergantung dari unsur manusianya, yakni tenaga kerjanya. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memenuhi harapan tenaga kerjanya, antara lain, kompensasi, lingkungan kerja, kesempatan untuk di promosikan, dan sebagainya.

Secara teoritis promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja yang baik. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat

Dengan demikian peneliti beranggapan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Adanya hubungan positif dan signifikan antara promosi jabatan dan produktivitas kerja telah dibuktikan melalui penelitian Muhammad Fahrizal (2013) yang dihasilkan menunjukkan, bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Jadi kesimpulannya, bahwa promosi jabatan yang dilakukan pimpinan kepada karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan jadi menimbulkan rasa giat bekerja sehingga dapat meningkatkan hasil produktivitas dalam bekerja. Semakin baik kesempatan promosi jabatan, maka semakin tinggi produktivitas karyawan.

2.3.2 Hubungan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas

Secara teoritis lingkungan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan, baik internal maupun eksternal, yang berkaitan secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Lingkungan dikatakan baik apabila yang berada di dalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, nyaman. Keadaan yang ada dalam lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu lama, demikian lingkungan kerja yang buruk juga bisa mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien.

Dengan demikian penelitian beranggapan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman bagi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian lingkungan kerja, maka dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja telah dibuktikan melalui penelitian Sinta Yulis Salistera (2013) yang menunjukkan, bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Jadi kesimpulan dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan akan mendapatkan hasil kerja yang maksimal secara efektif dan efisien. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

2.4 Kerangka Konseptual

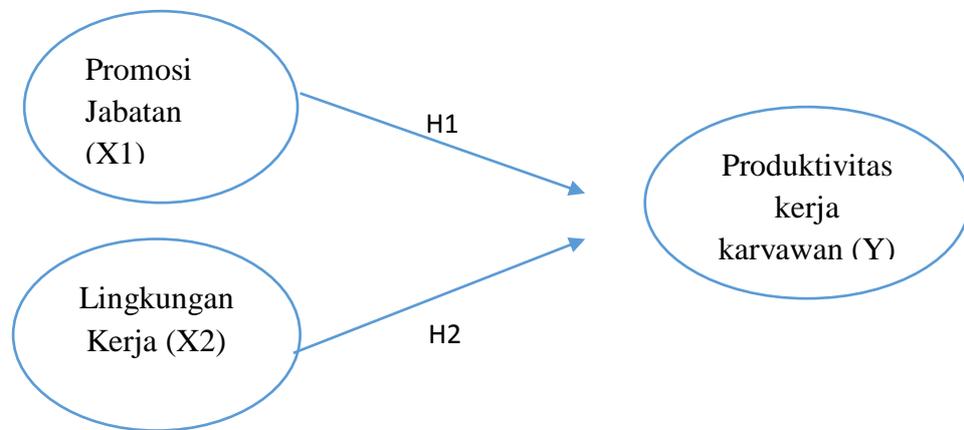
Berdasarkan konsep diatas serta hasil penelitian yang dilakukan para peneliti terdahulu, maka dapat digambarkan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah *promosi jabatan* dan *lingkungan kerja*. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya *promosi jabatan* dan *lingkungan kerja* memiliki keterkaitan positif dengan produktivitas kerja karyawan.

Promosi jabatan merupakan perpindahan karyawan dari jabatan satu ke jabatan lain yang lebih tinggi dan mempunyai tanggung jawab yang lebih besar dikarenakan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah *promosi jabatan*. Artinya semakin tinggi promosi jabatan yang ada di perusahaan maka karyawan giat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan tempat bekerja seorang karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan dengan rasa aman dan nyaman sehingga lebih maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah *lingkungan kerja*, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan lebih optimal dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *promosi jabatan* dan *lingkungan kerja* berpengaruh terhadap produktivitas kerja

karyawan. Adapun kerangka konseptual yang dapat digambarkan dalam analisis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

H1 : Diduga Promosi jabatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja

H2 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja