

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil
1	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja (Syahri Ramadan, Yanti Pasmawati, Ch. Desi Kusmindari)	Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Produktivitas Kerja (Y)	Kondisi suatu lingkungan kerja fisik harus sesuai dengan standart dan ketentuan yang berlaku, dan kondisi lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
2	Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Jember (Nur Rahmad: 2014)	Penempatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Variabel Penempatan Kerja (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2), dan variabel Komunikasi Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y)
3	The Effect of Work Environment on Employees' Productivity (Serhan A. Al-Shammari: 2015)	Work environment (X1), Employee (Y)	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
4	The influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria (Akinyele Samuel Taiwo: 2009)	Workers productivity (X1), Infrastructural facilities (X2), Environment (X3), Employment policies (Y)	Peningkatan lingkungan kerja dan kondisi kerja yang buruk berkontribusi rendahnya produktivitas karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Produktivitas Kerja

2.2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya Sutrisno (2009). Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntunan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Tohari (2008), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat

melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Sutrisno (2009), Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi di mana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai sesuai yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Nawawi dan Hadari (2009), Produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber kerja yang dipergunakan (*input*). Siagian (2008) membagi pengertian produktivitas dalam tiga hal, yaitu:

1. Produktivitas adalah rasio apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*).
2. Produktivitas pada dasarnya adalah sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara resmi dari tiga faktor esensial yaitu investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

2.2.1.2 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2008), indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Dalam penelitian ini, peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

1. Kualitas

Kualitas hasil kerja karyawan, kapasitas kerja dari karyawan yang diharapkan oleh perusahaan yang meliputi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai tidaknya hasil kerja dengan standar yang berlaku di perusahaan. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar diperoleh hasil yang diharapkan.

2. Kuantitas

Hasil kerja karyawan, kemampuan karyawan dalam memenuhi standar perusahaan dalam bentuk jumlah barang yang dihasilkan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Suatu taraf pemahaman dalam melaksanakan tugasnya dan ketepatan waktu yang

digunakan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

1.2.2 Penempatan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Penempatan Kerja

Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Adapun pengertian penempatan menurut para ahli antara lain :

Menurut Sastrohadiryo (2008), mendefinisikan bahwa “Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya”.

Menurut Hasibuan (2008), mengemukakan bahwa “Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut”.

Menurut Rivai (2009), mengemukakan bahwa “Penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya”.

Setiap perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

2.2.2.2 Metode Penempatan Kerja

Pemilihan metode penempatan sangat penting dilaksanakan, agar pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Manajer yang cakap akan menerapkan metode yang sesuai dan efektif dalam pelaksanaan

tugas-tugasnya. Penempatan pegawai seperti promosi, transfer, dan demosi hendaknya dilakukan dengan metode yang efektif dan efisien supaya tercapai manfaat yang optimal.

Sebelum mengadakan penempatan pegawai dalam hal ini perlu melihat metode-metode yang harus ditempuh dalam penempatan pegawai. Adapun metode-metode yang harus ditempuh dalam hal ini menurut Sulistiyani & Rosidah (2009) adalah:

- a. Menentukan kebutuhan-kebutuhan Sumber Daya Manusia.
- b. Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan.
- c. Mengembangkan kriteria penempatan yang valid.
- d. Pengadaan (recruitment).
- e. Menyiapkan daftar dari para pegawai yang berkualitas.
- f. Mengadakan seleksi pegawai.

2.2.2.3 Indikator Penempatan Kerja

Dikutip dari Suwatno (2011), dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:

- a. Pendidikan yang disyaratkan
- b. Pendidikan alternative

2. Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

3. Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
- b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain-lain.
- c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

- a. Pekerjaan yang harus ditempatkan
- b. Lamanya melakukan pekerjaan

1.2.3 Lingkungan Kerja Fisik

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”.

Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Komarudin (2008).

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain Nitisemito (2008).

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar

karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

2.2.3.2 Indikator-indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat 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 disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

2. 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 dapat menyebabkan kematian.

3. Bau tidak sedap 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 disekitar tempat kerja.

4. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu factor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

1.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penempatan kerja berarti menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawabnya agar target perusahaan bisa tercapai dengan maksimal. Penempatan kerja yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2009), Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi di mana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai sesuai yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian Suwatno (2011), dengan judul “Pengaruh Penempatan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Administrasi” bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik berarti segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya. Lingkungan kerja yang penerangannya baik, sirkulasi udaranya baik dan tingkat keamanannya baik, dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu Syahri Ramadon, Yanti Pasmawati dan Kusmindari (2008), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja” bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

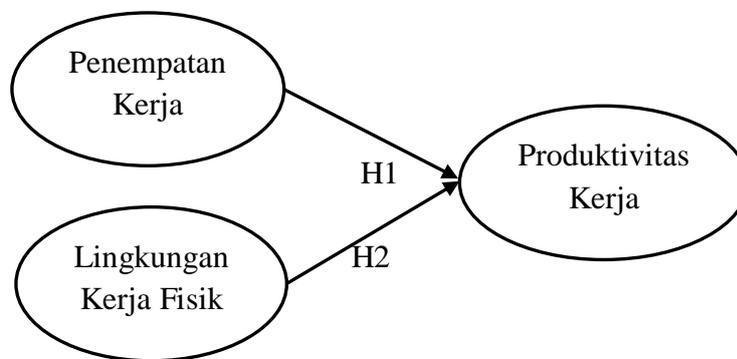
Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu di atas, produktivitas kerja merupakan suatu alat ukur untuk mencapai keberhasilan target produksi perusahaan.

Penempatan kerja berarti menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawabnya agar target perusahaan bisa tercapai. Untuk meningkatkan produktivitas yang tinggi sangat ditentukan adanya penempatan kerja yang sesuai.

Lingkungan kerja fisik berarti segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya. Lingkungan kerja fisik mempunyai hubungan yang sangat erat, karena untuk meningkatkan produktivitas yang tinggi sangat ditentukan adanya lingkungan kerja yang kondusif.

Berikut ini akan digambarkan bagan dari kerangka konseptual dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis, belum jawaban yang empirik. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Semakin tepat penempatan kerja, maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi UD. Samodra Jaya Denanyar Jombang.

H2: Semakin baik lingkungan kerja fisik, maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi UD. Samodra Jaya Denanyar Jombang.