

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Operasional

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Operasional

Menurut Heizer dan Rander (2011) pengertian manajemen operasional adalah serangkaian aktivitas yang menghasilkan nilai dalam bentuk barang dan jasa dengan mengupah *input* menjadi *output*. Menurut Stevenson dan Chuong (2014) pengertian manajemen operasional adalah manajemen dari bagian operasional yang bertanggung jawab untuk menghasilkan barang atau jasa.

Sedangkan menurut Russel dan Taylor (2011) pengertian manajemen operasional adalah transformasi *input* seperti bahan, mesin, tenaga kerja manajemen dan modal diubah menjadi *output* barang dan jasa. Dari berbagai pendapat para ahli dapat diuraikan bahwa manajemen operasional adalah serangkain proses produksi yang menghasilkan berbagai macam barang dan jasa mulai dari pemilihan bahan baku, cara mengolah, teknik operasi dan produksinya hingga produk tersebut menjadi produk jadi.

2.1.1.2 Ruang Lingkup Manajemen Operasional

Menurut Zulian Yamit (2013) ada tiga aspek yang saling berkaitan dalam ruang lingkup manajemen operasional adalah :

1. Aspek struktural yaitu aspek yang memperlihatkan konfigurasi komponen yang membangun sistem manajemen operasional dan interaksinya satu sama lain.
2. Aspek fungsional yaitu aspek yang berkaitan dengan manajemen dan organisasi komponen struktural maupun interaksinya mulai dari perencanaan, penerapan, pengendalian maupun perbaikan agar diperoleh kinerja optimum.
3. Aspek lingkungan memberikan dimensi lain pada sistem manajemen operasi yang berupa pentingnya memperhatikan perkembangan dan kecenderungan yang terjadi di luar sistem.

Menurut Jay Heizer dan Barry Render (2015:6) manajemen operasi memiliki sepuluh keputusan strategi penting yang memperlihatkan dengan jelas bahwa masing-masing keputusan membutuhkan perencanaan, pengorganisasian, pengaturan karyawan, pengarahan, dan pengendalian. Sepuluh keputusan tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Desain produk dan jasa sebuah strategi di manajemen operasional yang menjabarkan tentang apa saja yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu kegiatan operasi pada masing-masing keputusan.
2. Manajemen mutu adalah pembuatan kebijakan dan prosedur untuk mencapai ekspektasi kualitas dari pelanggan seperti yang diinginkan.
3. Desain proses dan kapasitas adalah penentuan seberapa baik barang ataupun jasa pada saat proses produksi dengan menggabungkan

manajemen terhadap kualitas, sumber daya manusia, investasi atau modal serta teknologi untuk menentukan biaya dasar perusahaan.

4. Lokasi adalah strategi yang berhubungan dengan tempat yang akan ditempati yang memiliki kriteria seperti kedekatan dengan konsumen, dekat dengan bahan baku maupun dekat dengan pemasok, namun juga harus mempertimbangkan mengenai biaya, infrastruktur, logistik maupun pemerintah.
5. Desain tata letak atau strategi tata ruang yaitu penyelarasan antara kapasitas, teknologi, jumlah karyawan, dan jumlah persediaan yang dibutuhkan terhadap tata letak ruang yang dipakai agar mencapai tujuan informasi, biaya, dan orang dalam arus yang lancar.
6. Sumber daya manusia dan sistem kerja adalah strategi dalam melaksanakan perekrutan calon tenaga kerja, memberikan motivasi, dan mempertahankan mereka yang memiliki kemampuan yang dibutuhkan.
7. Manajemen rantai pasokan adalah penentuan rantai pasok kedalam manajemen perusahaan termasuk kedalam keputusan-keputusan yang menentukan barang apa yang harus dibeli dari siapa dan dengan syarat yang seperti apa.
8. Perawatan adalah pemeliharaan yang dilakukan kepada kapasitas fasilitas, permintaan produksi, kebutuhan karyawan yang dapat diandalkan untuk menjaga setiap proses produksi.
9. Penjadwalan jangka pendek dan menengah adalah penentuan dalam penerapan jadwal jangka waktu baik menengah maupun pendek dan

penggunaan tenaga kerja yang efektif dan efisien untuk memenuhi permintaan konsumen.

10. Manajemen persediaan adalah penentuan keputusan mengenai pemesanan dan penyimpanan persediaan dan sekaligus bagaimana cara pengoptimalan kapabilitas dari pemasok dan kapan persediaan tersebut akan diproduksi.

Pada dasarnya antara manajemen operasional dengan lingkungan kerja fisik sangat erat kaitannya. Perubahan – perubahan yang terjadi pada lingkungan kerja fisik sangat dinamis dan kadang – kadang pengaruhnya pada manajemen tidak dapat diperkirakan terlebih dahulu. Karenanya manajemen dituntut untuk bersikap tanggap dan adaptif, selalu mengikuti dan menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan. Sehingga lingkungan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu manajemen. Kesuksesan suatu organisasi bisnis tergantung pada kemampuan manajernya untuk menginterpretasikan dan merespon tanda-tanda dari dunia luar atau lingkungan yang memegang peranan penting disini.

2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Mangkunegara (2011:105) Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja dilingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula sebaliknya apabila seorang karyawan bekerja

dilingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga produktifitas kerja karyawan juga akan rendah. Selain itu lingkungan kerja yang dikatakan baik juga tidak terlepas dari hubungan kerja yang baik, baik itu antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan dan adanya kenyamanan pada tempat kerja. Kenyamanan pada tempat kerja merupakan salah satu pendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sarwono (2015:157) Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan untuk melakukan aktivitasnya. Menurut Sedarmayanti (2011:21) mengemukakan bahwa 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. Menurut Sedarmayanti (2011:26) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

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

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.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmiyanti (2011:26) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain sebagai berikut :

1. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Apabila udara disekitar tempat kerja kotor, kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

2. Pencahayaan di ruang kerja.

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

3. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, oleh karena itu kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

4. Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus diperhatikan juga.

5. Kelembaban udara

Banyak air yang terkandung dalam udara biasanya dinyatakan dalam presentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

6. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Menurut Robbin (2013:36) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik adalah :

1. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa karyawan bekerja disuatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah suara yang menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara

yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan padamata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu karyawan dalam memperlancar aktifitas kerja karyawan. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia karyawan. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4. Mutu udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi karyawan. Udara yang tercemar dilingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

Dari beberapa faktor di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga setiap perusahaan atau organisasi yang ada harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik dapat diusahakan sedemikian rupa sehingga nantinya mempunyai pengaruh yang positif bagi perusahaan atau organisasi. Kesemuanya itu penting

mendapat perhatian karena semua karyawan menggunakan paling sedikit sepertiga waktunya di tempat kerja.

2.1.2.3 Varisbel-Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Yang dijadikan variabel dari lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Temperatur Udara

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai kondisi yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri ada batasnya, bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh (Soedirman, 2014).

2. Kebisingan

Bunyi bising sangat diperhatikan, karena dapat mengganggu kegiatan kerja, merusak pendengaran dan dapat menimbulkan komunikasi yang salah. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Menurut Soedirman (2014) dampak fisik kebisingan terhadap tenaga kerja yang terpapar kebisingan ada dua tipe kehilangan daya pendengaran yaitu

kehilangan daya pendengaran untuk sementara yaitu berkurangnya kemampuan mendengar suara yang lemah dan kehilangan daya pendengaran tetap yaitu berkurangnya kemampuan mendengar yang menetap dan tidak dapat pulih.

Terganggunya seseorang atau karyawan didalam melaksanakan pekerjaan mengakibatkan pekerjaan tersebut salah sehingga jumlah dan mutu barang yang dihasilkan menurun. Kemampuan perusahaan di dalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu perusahaan.

3. Getaran Mekanis

Getaran kerja adalah getaran mekanis yang ada ditempat kerja dan berpengaruh terhadap tenaga kerja. Getaran dihasilkan oleh mesin-mesin diesel, mesin produksi, kendaraan-kendaraan, Tractor, truk, bus, tank dll, alat-alat kerja tangan (hand tool) atau alat-alat yang dikerjakan dengan menggunakan mesin. Getaran atau vibrasi tersebut dapat menyebabkan perubahan dalam tendon, otot, tulang dan sendi serta dapat mempengaruhi sistem saraf (Soedirman, 2014)

4. Penerangan

Penerangan (cahaya) dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang

berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan. Penerangan (cahaya) juga memiliki manfaat yang sangat besar bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan (Soedirman, 2014). Atas dasar hal tersebut di atas maka, pemeliharaan sistem penerangan ini sangat diperlukan di dalam suatu perusahaan, walaupun demikian sistem penerangan ini hanya menunjang saja bukan satu-satunya faktor yang menentukan berhasilnya proses produksi.

5. Sirkulasi Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, selain itu udara merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme (Soedirman, 2014).

2.1.3 Produktivitas Kerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Dari kata

productivity tersebut digunakan dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas, menurut Daryanto (2012:41) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) untuk hasil tertentu. Menurut Handoko (2011:210) produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif.

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2012:94) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Sedangkan menurut Sunyoto Danang (2012 : 203) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki.

Dari definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2013) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Keterampilan (*skill*)
- c. Kemampuan (*abilities*)
- d. Perilaku (*behaviors*)

Menurut Pangaribuan (2014:14) bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Perbaikan terus menerus.

Artinya upaya peningkatan produktivitas kerja salah satu implementasinya ialah bahwa seluruh komponen harus melakukan perbaikan terus menerus.

- b. Peningkatan hasil mutu pekerjaan.

Peningkatan hasil mutu pekerjaan dilaksanakan oleh semua komponen dalam organisasi.

- c. Pemberdayaan sumber daya manusia.

Memberdayakan sumber daya manusia mengandung kiat untuk :

1. Mengakui harkat dan martabat manusia sebagai makhluk yang mulia, mempunyai harga diri, daya nalar, memiliki kebebasan memilih, memiliki akal, persaaan dan berbagai kebutuhan yang beranekaragam.

2. Manusia memiliki hak-hak asasi dan tidak ada manusia lain (manajemen) yang dibenarkan melanggar hak tersebut.

3. Penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses berdemokrasi dalam kehidupan bernegosiasi.

d. Kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan

Artinya memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

e. Umpan balik.

Pelaksanaan tugas dan karir karyawan tidak dapat dipisahkan dari penciptaan, pemeliharaan dan penerapan sistem umpan balik yang objektif, rasional, baku dan validitas yang tinggi.

Disamping hal tersebut, terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Soedarmayanti (2013 :6), diantaranya adalah :

a. Sikap mental, berupa :

1. Motivasi kerja
2. Disiplin kerja
3. Etika kerja

b. Pendidikan.

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti penting produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

c. Keterampilan.

Pada aspek tertentu pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik, pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.

d. Manajemen.

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

e. Tingkat penghasilan.

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

f. Gizi dan kesehatan.

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

g. Jaminan sosial.

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan social karyawan mencukupi maka

akan menimbulkan kesenangan kerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

h. Lingkungan dan iklim.

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

i. Kesempatan berprestasi.

Karyawan yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi perusahaan. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan sedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

j. Sarana produksi.

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

k. Teknologi.

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan tingkatannya maka akan memungkinkan :

1. Tepat waktu dalam penyelesaian produksi
2. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.

3. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa banyak hal yang menjadi faktor priduktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan mulai dari faktor teknis maupun faktor manusia. Faktor teknis merupakan faktor yang berhubungan dengan pemakaian dan penerangan fasilitas produksi secara lebih baik, penerangan metode kerja yang lebih efektif dan efisien, dan atau penggunaan bahan baku yang lebih ekonomis. Sedangkan faktor manusia merupakan faktor yang mempunyai pengaruh terhadap usaha-usaha yang dilakukan manusia didalam menyelesaikan pekerjaan. Faktor yang meliputi: sikap mental, motivasi, disiplin, dan etos kerja. Pada industri yang bersifat mekanisasi atau otomatisasi dalam proses produksinya, maka faktor teknis yang paling berpengaruh dalam upaya peningkatan produktivitas.

2.1.3.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2011:104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki

serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk

memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

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

2.2 Penelitian Terdahulu

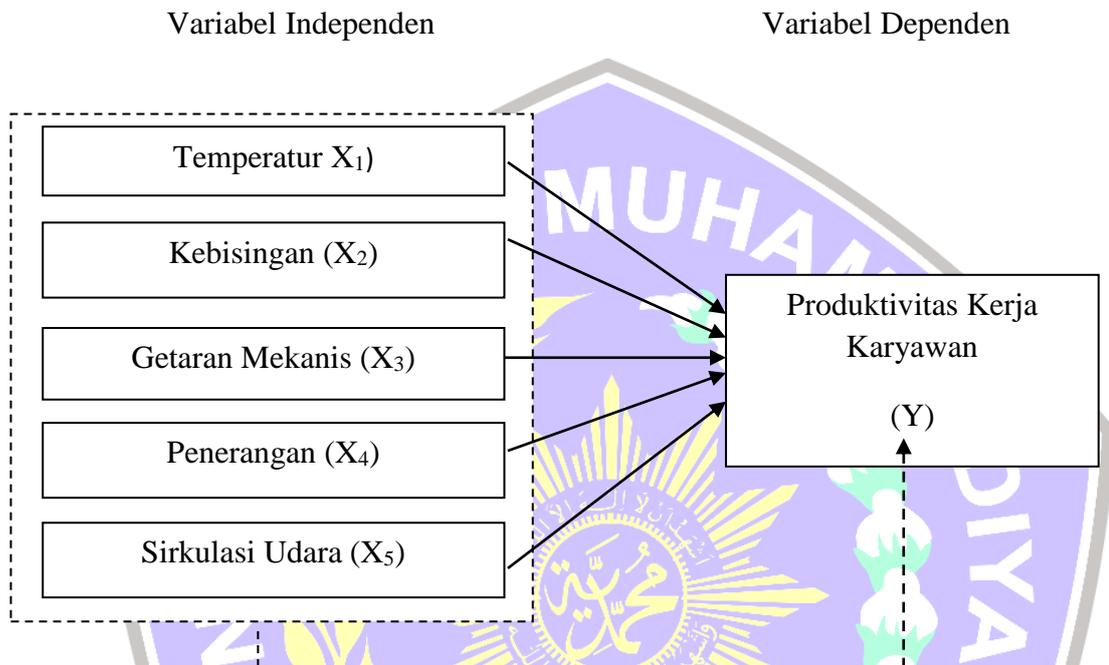
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	- Wahyu Ningrum - Handayani - Shinta Wahyu Hati	2018	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur Di PT ABC Batam	- Adanya pengaruh secara parsial dari lingkungan kerja fisik yang meliputi Temperatur, Kebisingan, Getaran, Penerangan, Sirkulasi udara terhadap produktivitas kerja karyawan - Adanya pengaruh secara simultan dari lingkungan kerja fisik yang meliputi Temperatur, Kebisingan, Getaran, Penerangan, Sirkulasi udara terhadap produktivitas kerja karyawan
2	- Alvin Efendi Khoirul Ulum - Bambang Suyadi - Wiwin Hartanto	2018	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Rokok	- Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak

			Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso	Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. - Diantara variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan keterampilan kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso yaitu keterampilan kerja.
3	Swandono Sinaga	2016	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Unggul Segati Pelalawan Riau).	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau
4	Teguh Sutrisno	2017	Pengaruh Tata Letak Mesin dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Pada PT. Unilever Indonesia,Tbk Tbb Factory)	- Dalam uji hipotesis nilai t hitung variabel tata letak mesin berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan variabel lingkungan kerja fisik nilai tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. - Dalam uji f (simultan) maka variabel kedua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

2.3 Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka berfikir teoritis yang digunakan adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1

Proses kerangka berpikir untuk merumuskan hipotesis

Temperatur udara dan kebisingan yang dihasilkan mesin produksi dapat mempengaruhi rasa nyaman saat bekerja sehingga dapat menghambat proses produksi proses produksi tersebut bisa beakibat pada tingkat produktivitas kerja karyawan. Selain dua variabel tersebut getaran mekanis yang dihasilkan oleh mesin dan penerangan yang dihasilkan oleh perusahaan serta sirkulasi udarayang tidak memadai juga dapat menjadi penyebab naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian serangkain proses

produksi untuk menghasilkan produk mulai dari pemilihan bahan baku, cara mengolah, teknik operasi dan produksinya hingga produk tersebut menjadi produk jadi dapat dilakukan dengan maksimal. Selain itu perusahaan juga dapat lebih memperhatikan dan menjaga area lingkungan kerja karyawan agar produktivitas kerja tetap tercapai. Karena tingkat produktivitas kerja karyawan mampu mempengaruhi tingkat kinerja perusahaan dan pandangan pelanggan terhadap perusahaan tersebut.

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:96) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis timbul sebagai dugaan yang bijaksana dari peneliti atau diturunkan (deduced) dari teori yang telah ada. Berdasarkan pada masalah pokok, tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang sudah dijelaskan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Temperatur Terhadap Prdutivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Tahu UD.Untung Jaya

Temperatur adalah suatu ukuran dingin atau panasnya keadaan atau sesuatu lainnya (Sarsinta, 2018). Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai kondisi yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Dengan demikian untuk memaksimalkan

produktivitas kerja karyawan adalah penting bahwa karyawan bekerja disuatu lingkungan dimana temperatur udara diatur sedemikianrupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima oleh setiap individu, sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Temperatur udara yang terlalu panas bisa mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaan hal tersebut juga bisa berakibat pada menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Wahyu Ningrum, Handayani dan Shinta Wahyu Hati (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang meliputi temperatur memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan operator bagian produksi pada perusahaan manufaktur di PT ABC Batam. Begitu pula dengan penelitian Alvin Efendi Khoirul Ulum, Bambang Suyadi, Wiwin Hartanto (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang meliputi temperatur berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok gagak hitam kecamatan maesan kabupaten bondowoso. Dari hasil penelitian terdahulu tersebut maka hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah:

H_{01} : Temperatur tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik tahu UD.Untung Jaya

H_{a1} : Temperatur berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik tahu UD.Untung Jaya

2. Pengaruh Kebisingan Terhadap Prdutivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Tahu UD.Untung Jaya

Kebisingan adalah bunyi atau suara yang yang keberadaannya tidak dikehendaki (Sumakmur, 2015). Bunyi bising sangat diperhatikan karena dapat mengganggu kegiatan kerja, merusak pendengaran dan dapat menimbulkan komunikasi yang salah antar karyawan. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berusaha untuk mnghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya atau memperkecil suara bising tersebut sehingga tidak mempengaruhi kinerja karyawan karena hal tersebut juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Wahyu Ningrum, Handayani dan Shinta Wahyu Hati (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang meliputi kebisingan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan operator bagian produksi pada perusahaan manufaktur di PT ABC Batam. Begitu pula dengan penelitian Alvin Efendi Khoirul Ulum, Bambang Suyadi, Wiwin Hartanto (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang meliputi temperatur berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok gagak hitam kecamatan maesan kabupaten bondowoso. Dari hasil penelitian terdahulu tersebut maka hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah:

Ho₂ :Kebisingan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik tahu UD.Untung Jaya.

Ha₂ :Kebisingan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik tahu UD.Untung Jaya.

3. Pengaruh Getaran Mekanis Terhadap Prduktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Tahu UD.Untung Jaya

Getaran mekanis adalah getaran yang dihasilkan oleh alat-alat produksi yang digunakan dalam perusahaan dan berpengaruh terhadap tenaga kerja (Soedirman, 2014). Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berusaha untuk mengurangi atau memperkecil getran mekanis yang dihasilkan oleh mesin-mesin yang biasa digunakan untuk memproduksi produk yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut sehingga tidak mempengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan.

Wahyu Ningrum, Handayani dan Shinta Wahyu Hati (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang meliputi getran mekanis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan operator bagian produksi pada perusahaan manufaktur di PT ABC Batam. Begitu pula dengan penelitian Alvin Efendi Khoirul Ulum, Bambang Suyadi, Wiwin Hartanto (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang meliputi temperatur berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok gagak hitam kecamatan maesan kabupaten bondowoso. Dari hasil

penelitian terdahulu tersebut maka hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah:

Ho₃ :Getaran mekanis tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik tahu UD.Untung Jaya.

Ha :Getaran mekanis berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik tahu UD.Untung Jaya.

4. Pengaruh Penerangan Terhadap Prdutivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Tahu UD.Untung Jaya

Penerangan adalah pencahayaan buatan di dalam ruangan tertutup maupun terbuka, yang kuat lemahnya bergantung pada tanggapan mata manusia (Soedirman, 2014). Penerangan yang baik harus mengkondisikan mata agar terasa nyaman, namun cukup efisien. Dengan penerangan yang memadai sangat membantu untuk berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan harus memperhatikan penerangan yang ada pada perusahaan, penerangan yang terlalu terang tetapi tidak menyilaukan sehingga membantu kelancaran kerja sehingga tidak mempengaruhi kinerja karyawan dan memaksimalkan produktivitas kerja karyawan.

Wahyu Ningrum, Handayani dan Shinta Wahyu Hati (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang meliputi penerangan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan operator bagian produksi pada perusahaan manufaktur di PT ABC Batam. Begitu pula dengan penelitian

Alvin Efendi Khoirul Ulum, Bambang Suyadi, Wiwin Hartanto (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang meliputi penerangan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok gagak hitam kecamatan maesan kabupaten bondowoso. Dari hasil penelitian terdahulu tersebut maka hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah:

Ho₄ :Penerangan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik tahu UD.Untung Jaya.

Ha₄ :Penerangan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik tahu UD.Untung Jaya.

5. Pengaruh Sirkulasi Udara Terhadap Prdutivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Tahu UD.Untung Jaya

Sirkulasi udara adalah peredaran udara yang terjadi pada suatu ruangan (Sedarmiyanti, 2011). Didalam ruang kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara ang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan perusahaan. Sehingga dengan sirkulasi udara yang memadai akan membantu karyawan untuk lebih bersemangat dan berkonsentrasi dalam bekerja. Hal tersebut bisa bermanfaat untuk memaksimalkan produktivitas kerja karyawan.

Wahyu Ningrum, Handayani dan Shinta Wahyu Hati (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang meliputi sirkulasi udara memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan operator bagian produksi pada

perusahaan manufaktur di PT ABC Batam. Begitu pula dengan penelitian Alvin Efendi Khoirul Ulum, Bambang Suyadi, Wiwin Hartanto (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang meliputi sirkulasi udara berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok gagak hitam kecamatan maesan kabupaten bondowoso. Dari penelitian ini dan didukung oleh penelitian terdahulu yang sudah disebutkan diatas menunjukkan bahwa sirkulasi udara berpengaruh terhadap produktifias kerja karyawan pabrik tahu UD.Untung Jaya. Dari hasil penelitian terdahulu tersebut maka hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah:

Ho₅ :Sirkulasi udara tidak berpengaruh terhadap produtivitas kerja karyawan pada pabrik tahu UD.Untung Jaya.

Ha₅ :Sirkulasi udara berpengaruh terhadap produtivitas kerja karyawan pada pabrik tahu UD.Untung Jaya.

