BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

Stevan Tangen (2002) menjelaskan bahwa produktivitas kerja adalah hubungan antara *output* dan *input* yang merupakan salah satu variabel dasar yang mengatur kegiatan produksi ekonomi serta mempengaruhi daya saing perusahaan. Sondang P (2007) mengatakan bahwa produktivitas adalah upaya memaksimalkan hasil yang harusnya dicapai dengan memaksimalkan pula penggunaan sumber daya dan dana yang ditujukan untuk meraihnya. Produktivitas memang sangatlah penting untuk dinilai sebagai pegangan perusahaan atas hasil yang telah didapat dan bagaimana proses dan upaya yang telah dituangkan untuk dianalisis sebagai perbaikan di proses produksi yang akan datang, salah satunya yakni produktivitas kerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusianya (karyawan). Produktivitas kerja karyawan sangatlah yang terpenting untuk diperhitungkan mengingat karyawan adalah pengendali produksi tersebut, tanpa adanya pengukuran produktivitas kerja karyawan maka akan memberikan dampak langsung pada kinerja perusahaan tersebut dalam upaya persaingan.

William P Anthony *et al* (1996) menjelaskan indikator produktivitas dibedakan menjadi 2 komponen utama yaitu *ability (training, education, skills, tools and works in an environment necessary to perform the job) and attitude (motivation, satisfaction and commitment to the job to be performanced).* Di setiap individual karyawan itu sendiri pastinya memiliki keahlian yang berbeda-

beda karena berdasarkan latar belakang yang berbeda- beda pula seperti latar belakang usia, pendidikan, jenjang karir, dan sebagainya meskipun mereka tengah bekerja pada bidang yang sama, itulah mengapa tingkat produktivitas mereka berbeda- beda pula. Menurut Moh. As'ad (1981) perbedaan yang dimaksud meliputi faktor psikologi di setiap individu itu sendiri yakni; kemampuan, minat, serta karakter atau kepribadian. Sehingga dapat dianalisis bahwa di setiap karyawan pastilah memiliki kapasitas dan tolak ukurnya masing- masing sehingga mereka mampu menghasilkan beragam hasil.

Berdasarkan sejumlah teori yang dideskripsikan di atas sebagai upaya mendukung secara teoritik penyusunan konsep dari variabel penelitian produktivitas kerja karyawan ini dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja adalah perbandingan yang terlihat antar hasil yang telah dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang telah keluar/ digunakan. Pengukuran produktivitas penelitian ini didasarkan pada jumlah output yang dihasilkan karyawan dalam periode tertentu, ringkasnya produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dengan masukan. Apabila produktivitas dikatakan naik maka jelas berbagai aspek yang memicu itu terjadi maka akan dikatakan juga meningkat semisal yang paling penting yakni pada aspek produktivitas kerja karyawan. Jadi apabila dalam periode tertentu hasil yang dicapai (misalnya: profit, jumlah barang/ jasa, dan lain sebagainya) itu lebih tinggi dibandingkan dengan keseluruhan sumber daya yang telah dikeluarkan baik itu berupa tenaga, material, dan sebagainya, maka dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan tersebut meningkat. Namun sebaliknya, apabila hasil yang dicapai (misalnya:

profit, jumlah barang/ jasa, dan lain sebagainya) itu lebih rendah dibandingkan dengan keseluruhan sumber daya yang telah dikeluarkan baik itu berupa tenaga, material, dan sebagainya, maka dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan tersebut sedang menurun. Sehingga produktivitas menjadi tolak-ukur yang akan diperhitungkan dalam setiap periode dalam menunjukkan keadaan peningkatan/ penurunan perusahaan pada kinerjanya dan akan dipertimbangkan dalam periode mendatang untuk keadaan yang lebih baik lagi.

Pengukuran produktivitas kerja bisa dilihat dari segi input (pengorbanan) dan output (hasil). Selisih juga perbedaan diantara keduanya akan menentukan tolak ukur dari produktivitas kerja di setiap individual karyawan. Menurut Sinungan (2003) pengukuran/ dimensi-dimensi produktivitas diantaranya:

a) Jumlah karyawan, yakni jumlah tenaga kerja yang melakukan kegiatan produksi.

b) Jumlah produksi yang diperoleh tenaga kerja sebagai bukti produktivitas tenaga kerja itu sendiri.

c) Jumlah jam kerja per tenaga kerja yakni jumlah jam kerja yang dihabiskan oleh setiap tenaga kerja.

d) Moral kerja karyawan, yakni kemauan dan semangat dari setiap tenaga kerja dalam memenuhi tugasnya.

e) Jumlah hasil produksi yang dicapai, dihitung dari disetiap penggunaan tenaga kerja dalam mencapai hasil itu.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas, baik dari hubungan antar karyawan maupun pengaruh dari luar, meliputi: motivasi, kedisiplinan, keterampilan, pendidikan, etos kerja, tingkat penghasilan dan jaminan sosial, iklim atau lingkungan kerja, dan kesehatan (Sedarmayanti, 2009)

Berdasarkan berbagai macam faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja itu sendiri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan dua variabel yang juga berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini didasarkan pada lingkungan kerja yang merupakan tempat juga keadaan yang dialami dan berdampak langsung pada setiap karyawan di jam kerjanya, baik itu pengaruh secara fisik dan non fisiknya. Perusahaan tentunya juga akan mengupayakan tersedianya lingkungan kerja yang kondusif untuk digunakan oleh para karyawan sehingga dapat mendorong karyawan untuk produktif dan nyaman berada di tempat kerjanya. Sedangkan kepuasan kerja merupakan dampak secara psikologis karyawan yang dengan sendirinya muncul ketika mereka merasakan telah terpenuhinya apa yang mereka harapkan dari usaha mereka untuk produktif.

2. Lingkungan Kerja

Definisi lingkungan kerja secara harafiah menurut kamus umum bahasa Indonesia yakni lingkungan adalah bulatan yang melingkupi atau melingkari. Menurut Sharma dan Vijaya (2016) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini berarti sistem, proses, struktur, alat dan semua hal yang berinteraksi dengan karyawan dan mempengaruhi cara kerja positif atau negatif pada kinerja karyawan, bisa didefinisikan sebagai lokasi dimana sebuah tugas selesai. Artinya segala hal yang berinteraksi dan berpengaruh dengan karyawan selama mereka bekerja merupakan lingkungan kerja, entah itu berwujud ataupun tidak berwujud.

Menurut Lars Foldspang (2014) dalam terjemahannya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan hal- hal yang ada disekitar karyawan disaat mereka melakukan kegiatan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi hasil dari produksi perusahaan. Dalam pernyataan ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting karena dapat mempengaruhi hasil produksi perusahaan.

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua itu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan segala yang ada dan keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan memberi pengarung secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Artinya segala sesuatu yang berwujud, dapat dilihat dan dirasakan, dan akan memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam melakukan kegiatannya. Beberapa faktor lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan

temperatur, kelembapan, keamanan, sirkulasi, musik, dan lain sebagainya. Segala sesuatu yang memang sudah tersedia dalam ruang lingkup kegiatan pekerjaan di dalam perusahaan dan berbentuk fisik. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik adalah segala wujud keadaan yang terjadi, dirasakan, dan berkaitan dengan hubungan kerja baik itu dengan atasan, sesama karyawan, ataupun bawahan. Lingkungan kerja nonfisik lebih kepada membangun hubungan interpersonal/ secara psikolog dengan ketiga hubungan tersebut (hubungan dengan atasan, antar sesama karyawan, dan bawahan) apabila berada dalam situasi kondisi bekerja/ selama waktu kegiatan pekerjaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari teori-teori di atas maka lingkungan kerja merupakan suatu sistem yang pasti ada, tersedia, berwujud fisik dan non fisik yang menunjang, mendukung, dan memberikan dampak yang cukup besar bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan. Terlebih bila dituntut untuk memaksimalkan produktivitas maka haruslah tersedianya lingkungan kerja yang baik dan positif.

3. Kepuasan Kerja

Javed *et al* (2014) mendefinisikan bahwa kepuasan karyawan adalah ukuran yang menceritakan tentang emosi umum karyawan tentang tempat kerja dan pekerjaannya. Ini mengukur pendekatan karyawan terhadap pekerjaan dan sejauh mana pekerjaan tersebut memuaskan kebutuhan karyawan.

Luthans (2011) dalam terjemahannya mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dipandang penting dan melibatkan reaksi, sikap kognitif, afektif, evaluatif, dan keadaannya adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Terdapat enam (6) dimensi yang di gunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri. Kepuasan atas pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

b. Gaji. Gaji bagi beberapa orang lebih penting dari pada apapun yang diberikan perusahaan. gaji memberikan karyawan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

c. Promosi. Kesempatan promosi memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.

d. Pengawasan/supervise. Terdapat dua dimensi pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama, kepedulian atasan terhadap bawahan misalnya memberikan nasehat dan bantuan, berkomunikasi

secara personal maupun dalam konteks pekerjaan. Kedua, kesempatan yang diberikan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka.

e. Rekan kerja. Pada umumnya rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana bagi karyawan secara individu.

f. Kondisi kerja. Kondisi kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja baik, karyawan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja buruk (misalnya udara panas & suara bising), karyawan akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Handoko (2000) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja atau produktivitas para karyawan selain motivasi, tingkat stres, kondisi fisik pekerja, aspek-aspek ekonomis, kompensasi, dan lainnya.

Dari beberapa pengertian/ teori di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja yakni bagaimana cerminan perasaan pada individu/ karyawan terhadap pekerjaannya dan bagaimana bentuk respon atas suatu keadaan dimana terpenuhinya harapan- harapan mereka. Perusahaan yang menghendaki karyawan yang baik dan berkualitas haruslah menyadari bahwa pentingnya menjaga dan

memelihara kepuasan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja juga memiliki fungsi untuk menciptakan semangat kerja, meningkatkan loyalitas, serta upaya meningkatkan produktivitas. Ketika karyawan memiliki kepuasan kerja maka akan berdampak baik bagi perusahaan dimana dengan sendirinya karyawan tersebut akan memberikan hasil yang baik dalam pekerjaannya, namun sebaliknya apabila karyawan tidak memiliki kepuasan kerja maka banyak konsekuensi yang akan ditanggung perusahaan dimana kurang maksimalnya hasil kerja para karyawan tersebut. Oleh karena itu kepuasan kerja begitu memiliki arti bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1

Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Ravinder dan James (1977)	*"Hours of work, job satisfaction, and productivity"*	Variabel Bebas: • Jam Kerja • Kepuasan Kerja Variabel Terikat: • Produktivitas	Hasil menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara jam kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja.
2.	H.C Kazanas (2004)	"*Relationship of job satisfaction and productivity to work values of vocational education graduates*"	Variabel Bebas: • Kepuasan Kerja • Produktivitas Variabel Terikat: • Nilai Kerja	Hasilnya pengaruh antara ketiga variabel satu sama lain adalah Positif dan signifikan.
3.	Petri Bockerman dan Pekka Ilmakunnas (2012)	*"The Job Satisfaction-Productivity Nexus: A Study Using Matched Survey and Register Data"*	Variabel Bebas: • Kepuasan Kerja Variabel Terikat: • Produktivitas	Hasilnya yakni efek peningkatan tingkat rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas adalah positif.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
4.	Konstantinos Fassoulis, Nikolaos Alexopoulos, (2015)	*"The workplace as a factor of job satisfaction and productivity: A case study of administrative personnel at the University of Athens"*	Variabel Bebas: • Tempat Kerja Variabel Terikat: • Kepuasan Kerja • Produktivitas	Analisis regresi menunjukkan bahwa kepuasan dengan tempat kerja merupakan prediktor signifikan dari produktivitas kerja karyawan.
5.	Halkos dan Bausinokis (2010)	Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja Terhadap Fungsi perusahaan	Variabel Bebas: Stres Kerja • Kepuasan Kerja Variabel Terikat: • Fungsi Perusahaan	Meningkatnya stres menyebabkan berkurangnya produktivitas dan meningkatnya kepuasan menyebabkan peningkatan produktivitas.
6.	Naser Hoboubi, dkk (2017)	*"The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry"*	Variabel Bebas: • Stres Kerja • Kepuasan Kerja Variabel Terikat: • Produktivitas Kerja	Hasil yang diperoleh yakni antara stres kerja dan indeks produktivitas tidak signifikan secara statistik, sementara antara kepuasan kerja dan indeks produktivitas hasilnya positif dan signifikan.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
7.	Shruti Sehgal (2012)	*"Relationship between Work Environment And Productivity"*	Variabel Bebas: • Lingkungan Kerja Variabel Terikat: • Produktivitas Kerja	Hasilnya mengungkapkan bahwa faktor-faktor dalam baik lingkungan kerja eksternal maupun internal bertanggung jawab/ memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
8.	Kyle Shobe (2018)	*"Productivity Driven by Job Satisfaction, Physical Work Environment, Management Support and Job Autonomy"*	Variabel Bebas: • Kepuasan Kerja • Lingkungan Kerja Fisik • Dukungan Manajemen • Otonomi Kerja Variabel Terikat: • Produkti vitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat berhubungan dengan prestasi kerja dan hasil kerja staf. Lingkungan kerja fisik, dukungan manajemen, serta otonomi tenaga kerja terbukti menjadi faktor utama dalam menentukan tingkat produktivitas di tempat kerja.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
9.	Yayan Darmaya nti (2017)	pengaruh lingkungan kerja dan standar operasional prosedur terhadap produktvitas kerja karyawan pengawas urusan gerbong Sukacinta PT. Persero Kereta Api Indonesia Kabupaten Lahat.	Variabel Bebas: • Lingkungan Kerja • Standar Operasional Prosedur • Variabel Terikat: • Produktivitas Kerja	variabel lingkungan kerja dan standar operasional prosedur berpengaruh positif dan sangat kuat serta secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sehingga hipotesis ini terbukti.
10.	Swandon o Sinaga (2016)	pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau	Variabel Bebas: • Lingkungan Kerja Variabel Terikat: • Produktivitas Kerja	Menghasilkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keduanya.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
11.	Saharuddin dan Sulaiman (2016)	"*The Effect Of Promotion And Compensation Toward Working Productivity Through Job Satisfaction And Working Motivation Of Employees In The Department Of Water And Mineral Resources Energy North Aceh District*"	Variabel Bebas: • Promosi • Kompensasi Variabel Terikat: • Produktivitas Kerja Variabel Moderasi: • Kepuasan Kerja • Motivasi	Menunjukkan bahwa promosi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja; dimana kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja.
12.	Donny Andika Putra (2016)	pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Cheminal Indutry.	Variabel Bebas: • Lingkungan Kerja Variabel Terikat: • Produktivitas	Hasil menunjukkan bahwa hipotesis diterima, terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan
13.	Anna Fitri Anitasari (2007)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Empat Perusahaan Tenun di Gamplong, Mayudan, Sleman.	Variabel Bebas: • Lingkungan Kerja • Kepuasan Kerja Variabel Terikat: • Produktivitas Kerja	Hasilnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

C. Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kyle Shobe (2018) yang berjudul *"Productivity Driven by Job Satisfaction, Physical Work Environment, Management Support and Job Autonomy"* mengungkapkan bahwa banyak faktor yang mendorong produktivitas kerja, dengan survei yang dilakukan dengan seratus karyawan kantor PT sebuah pabrik manufaktur yang memberikan bukti dan wawasan tentang variabel apa yang benar-benar mendorong produktivitas tinggi di tempat kerja. Di penelitian yang dilakukan ini menunjukkan pentingnya mampu menyeimbangkan kepuasan kerja, ergonomi tempat kerja fisik, dukungan manajemen, dan otonomi tenaga kerja untuk membangun sebuah lingkungan kerja yang produktif/ produktivitas kerja karyawan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat berhubungan dengan prestasi kerja dan hasil kerja staf. Lingkungan kerja fisik, dukungan manajemen, serta otonomi tenaga kerja terbukti menjadi faktor utama dalam menentukan tingkat produktivitas di tempat kerja. Melalui penelitian dan tinjauan literatur, karyawan yang tidak puas, kondisi kerja yang buruk, manajemen yang tidak mendukung dan keterasingan di antara anggota tim mendorong kinerja yang buruk dan produktivitas rendah.

Penelitian yang dilakukan Naser Hoboubi, dkk (2017) yang berjudul *"The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry"* yang mana penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki apakah stres kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang

mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, seberapa besar pengaruhnya, dan untuk mengidentifikasi faktor-faktor terkait dengan penurunan produktivitas di antara karyawan industri petrokimia Iran. Dalam penelitian ini, responden yang digunakan yakni dari 125 karyawan yang dipilih secara acak di sebuah perusahaan petrokimia Iran. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner demografi untuk menyelidiki tingkat stres kerja, Job Descriptive Index untuk menguji kepuasan kerja, dan kuesioner Hersey dan Goldsmith untuk menyelidiki produktivitas. Hasil yang diperoleh yakni antara stres kerja dan indeks produktivitas tidak signifikan secara statistik, sementara antara kepuasan kerja dan indeks produktivitas hasilnya positif dan signifikan.

Penelitian yang diakukan Anna Fitri Anitasari (2007) mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada empat perusahaan tenun di Gamplong, Mayudan, Sleman. Penelitian in bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerj terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah bagian produksi di 4 perusahaan tenun serat alam dengan berjumlah 67 responden. Teknik mengumpulkan data yang digunakan adalah kuesioner, dokumentasi, dan wawancara. Hasilnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

H1: Terdapat pengaruh positif secara simultan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian yang dilakukan Naser Hoboubi, dkk (2017) yang berjudul *"The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry"* yang mana penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki apakah stres kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, seberapa besar pengaruhnya, dan untuk mengidentifikasi faktor-faktor terkait dengan penurunan produktivitas di antara karyawan industri petrokimia Iran. Dalam penelitian ini, responden yang digunakan yakni dari 125 karyawan yang dipilih secara acak di sebuah perusahaan petrokimia Iran. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner demografi untuk menyelidiki tingkat stres kerja, Job Descriptive Index untuk menguji kepuasan kerja, dan kuesioner Hersey dan Goldsmith untuk menyelidiki produktivitas. Hasil yang diperoleh yakni antara stres kerja dan indeks produktivitas tidak signifikan secara statistik, sementara antara kepuasan kerja dan indeks produktivitas hasilnya positif dan signifikan.

Penelitian yang dilakukan Shruti Sehgal (2012) yang berjudul *Relationship between Work Environment And Productivity,* tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak lingkungan kerja pada produktivitas kerja karyawan. Hasilnya mengungkapkan bahwa faktor-faktor dalam baik lingkungan kerja eksternal maupun internal bertanggung jawab/ memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Tantangan baru manajemen adalah menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan memotivasi tenaga kerjanya. Tanggung jawab tersebut terletak pada manajer dan supervisor di semua level organisasi tersebut.

Konstantinos Fassoulis (2015) dengan judul *The workplace as a factor of job satisfaction and productivity: A case study of administrative personnel at the University of Athens,* bertujuan untuk menguji tingkat kepuasan staf administrasi Universitas Athen (UOA), khususnya mengenai tempat kerja dan dampaknya terhadap produktivitas kerja mereka. Kuesioner dibagikan kepada 16 personil administrasi UOA. Studi ini memerlukan analisis deskriptif, t-tes sampel independen, ANOVA, korelasi Pearson (dua sisi) dan analisis regresi dari data yang dikumpulkan. Hasilnya menunjukkan bahwa staf administrasi UOA tidak puas dengan tempat kerja mereka, yang dicirikan dengan ketidakmampuan untuk mendorong dan mendukung bentuk- bentuk baru pekerjaan kantor. Analisis regresi menunjukkan bahwa kepuasan dengan tempat kerja merupakan prediktor signifikan dari produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Donny Andika Putra (2016) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Cheminal Indutry. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Subjek penelitian ini berjumlah 38 orang karyawan di PT. Refi Cheminal Industri. Metode yang digunakan yakni metode kuantitatif korelasional. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis diterima, terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 38,7 %.

Penelitian lain yang dilakukan Swandono Sinaga (2016) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau. Penelitian

ini bertujuan untuk mengetahui dan menganisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau. Teknik analisisnya menggunakan metode kuantitatif deskripsi, analisis regresi sederhana, dengan jumlah 51 respoden. Menghasilkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keduanya.

Penelitian selanjutnya dari Yayan Darmayanti (2017) mengenai pengaruh lingkungan kerja dan standar operasional prosedur terhadap produktvitas kerja karyawan pengawas urusan gerbong Sukacinta PT. Persero Kereta Api Indonesia Kabupaten Lahat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitasi, pengaruh standar operasional prosedur terhadap produktivitas pada pengawasan urusan gerbong sukacinta PT. Persero Kereta Api Indonesia Kabupaten Lahat. Metode penelitiannya adalah analisis kuantitatif, deskriptif, didapat hasil bahwa lingkungan kerja dan standar operasional prosedur mempunyai pengaruh yang positif dan sangat kuat terhadap produktivitas, hasil pengujian uji T menerangkan bahwa variabel X1 (lingkungan kerja) dan X2 (standar operasional prosedur) mempunyai pengaruh parsial terhadap variabel Y (produktivitas), dan uji F didapat nilai p-valuenya sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05 maka variabel lingkungan kerja dan standar operasional prosedur secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.sehingga hipotesis ini terbukti.

Lingkungan kerja karyawan di PT. Madubaru Yogyakarta juga penting untuk diperhatikan dikarenakan bagaimana lingkungan kerja memberikan pengaruh bagi para karyawan dalam bekerja dan ke pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dijelaskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh positif signifikan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Ravinder dan James (1977) dalam penelitiannya yang berjudul *Hours of work, job satisfaction, and productivity* mengungkapkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, terutama di level kepuasan kerja dan jam- jam kerja. Sementara di penelitian ini, berupaya memberikan alternatif pola kerja sebagai variasi bagi karyawan, dimana juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara jam kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Petri Bockerman dan Pekka Ilmakunnas (2012) dengan judul *"The Job Satisfaction-Productivity Nexus: A Study Using Matched Survey and Register Data"* mengungkapkan bahwa para penulis menguji peran kepuasan kerja karyawan di pabrik-pabrik manufaktur Finlandia selama periode 1996-2001 untuk menentukan sejauh mana itu mempengaruhi tingkat produktivitas yang dihasilkan untuk perusahaan. Dengan menggunakan data yang sesuai pada kepuasan kerja dari Panel Rumah Tangga Masyarakat Eropa (ECHP) dan informasi tentang produktivitas dari data daftar longitudinal yang terkait dengan ECHP, mereka memperkirakan bahwa efek peningkatan

tingkat rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas adalah positif , tetapi besarnya bervariasi tergantung pada spesifikasi model. Para penulis menggunakan estimasi poin variabel instrumental dan menemukan bahwa peningkatan ukuran kepuasan kerja dengan satu standar deviasi dalam-pabrik meningkatkan nilai tambah per jam yang bekerja di bidang manufaktur sebesar 6,6%.

H.C Kazanas (2004) yang berjudul "*Relationship of job satisfaction and productivity to work values of vocational education graduates*" menjelaskan bahwa hubungan kepuasan kerja dan produktivitas kerja untuk nilai kerja dari sampel yang dipilih secara acak dari pekerja lulus lebih awal dari program pendidikan kejuruan publik. Pekerja dengan orientasi nilai kerja intrinsik tampaknya lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih produktif daripada mereka dengan orientasi nilai kerja ekstrinsik. Selain itu, pekerja dengan persepsi yang lebih luas tentang makna kerja tampaknya lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada mereka yang memiliki persepsi yang relatif sempit tentang makna pekerjaan. Oleh karena itu semakin mereka mengerti dan merasa puas dengan pekerjaannya maka akan berdampak pada produktivitas kerjanya.

Halkos dan Bausinokis (2010) dalam penelitiannya yang menggunakan sampel acak dari 425 karyawan di sektor swasta dan publik, menyelidiki pengaruh stres dan kepuasan kerja pada fungsi perusahaan. Penelitian ini terfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi stres dan kepuasan kerja seperti jam kerja, hubungan baik antara manajemen dan karyawan, fungsi yang baik dari kelompok dan pekerjaan yang terkait dengan bidang pendidikan karyawan. Penelitian ini

menunjukkan produktivitas adalah elemen yang dipengaruhi oleh dua faktor kualitatif, yakni stres dan kepuasan. Meningkatnya stres menyebabkan berkurangnya produktivitas dan meningkatnya kepuasan menyebabkan peningkatan produktivitas.

Penelitian yang dilakukan Saharuddin dan Sulaiman (2016) yang berjudul "*The Effect Of Promotion And Compensation Toward Working Productivity Through Job Satisfaction And Working Motivation Of Employees In The Department Of Water And Mineral Resources Energy North Aceh District*" menunjukkan bahwa promosi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja; dimana kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan Anna Fitri Anitasari (2007) mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada empat perusahaan tenun di Gamplong, Mayudan, Sleman. Penelitian in bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerj terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah bagian produksi di 4 perusahaan tenun serat alam dengan berjumlah 67 responden. Teknik mengumpulkan data yang digunakan adalah kuesioner, dokumentasi, dan wawancara. Hasilnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

Kepuasan kerja karyawan di PT. Madubaru Yogyakarta juga penting untuk diperhatikan dikarenakan bagaimana karyawan tersebut merasa puas dengan apa

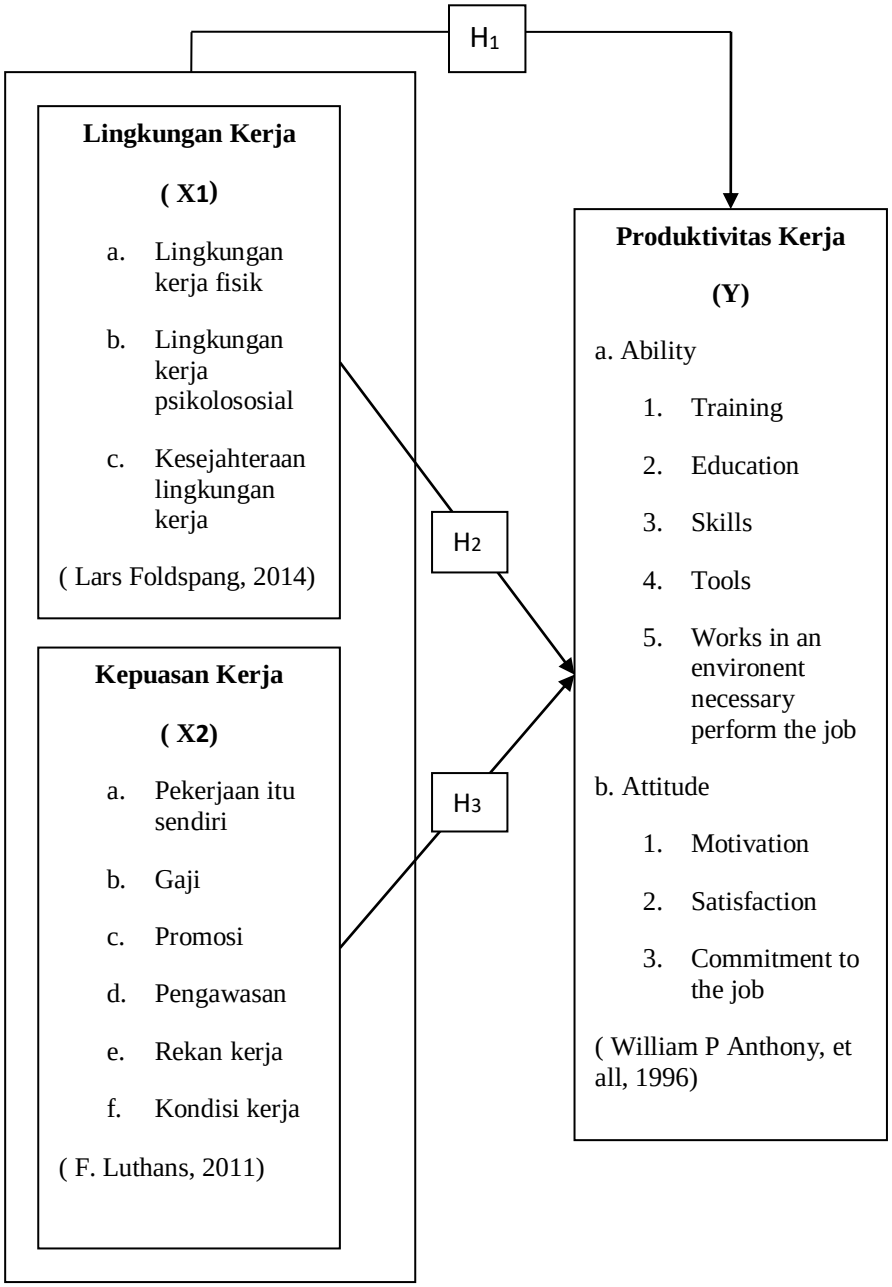
yang diterimanya di tempat kerja dalam segala bentuk penerimaan psikologi yang baik yang nantinya akan memberikan dampak/pengaruh bagi produktivitas yang hasilkannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dijelaskan hipotesis:

H3: Terdapat pengaruh positif signifikan variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

D. Model Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan gambaran model penelitian seperti berikut:



Gambar 2.1

Model Penelitian

Keterangan:

H1: Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2: Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

H3: Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan