

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Marini (2007) tentang *Pengaruh Lingkungan Tempat Kerja dan Upah Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tyfountex Indonesia*, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja dan upah kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kemudian penelitian menurut Mukaromah S (2009) tentang *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada CV Dodo Wajak Malang*, adapun hasil penelitiannya adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Prawesti S (2011) tentang *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan absensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KPP Pratama Karanganyar*, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan absensi berpengaruh secara parsial terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan di KPP Pratama Karanganyar dapat diterima.

Kemudian penelitian menurut Alimuddin I (2012) yang berjudul *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, tbk Cabang Makassar*. Hasil penelitian motivasi eksternal dalam perusahaan PT. Telkom memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja berdasarkan persepsi karyawan. Motivasi eksternal lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi motivasi eksternal lebih besar dibanding motivasi internal.

Adapun penelitian oleh Kusuma A. A (2013) yang berjudul *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Hasil penelitian ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan hotel Muria Semarang.

Penelitian yang dilakukan oleh Priyandanu G (2010) yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Horison Semarang*. Hasil penelitian motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Manalu E. A (2013) yang berjudul *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah*. Hasil penelitian menunjukkan motivasi, kepemimpinan dan disiplin memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja.

Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut peneliti memberikan kesimpulan hasil penelitian terdahulu :

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
Marini (2007)	Pengaruh Lingkungan Tempat Kerja dan Upah Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Tyfountex Indonesia	Independen : Lingkungan tempat kerja, upah kerja Dependen : Produktivitas Kerja Karyawan	Lingkungan tempat kerja dan upah kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
Mukaromah S (2009)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada CV Dodo Wajak Malang	Independen : Lingkungan Kerja Dependen : Produktivitas Karyawan	lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja.
Prawesti S (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan absensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KPP Pratama Karanganyar	Independen : Motivasi kerja, lingkungan kerja, absensi Dependen : Produktivitas Kerja Karyawan	Motivasi kerja, lingkungan kerja dan absensi berpengaruh secara parsial terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan di KPP Pratama Karanganyar dapat diterima.

Alimuddin K (2012)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, tbk Cabang Makassar	Independen : Motivasi Dependen : Produktivitas Kerja	Motivasi eksternal dalam perusahaan PT. Telkom memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja berdasarkan persepsi karyawan
Kusuma A (2013)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang.	Independen : Motivasi, Lingkungan Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan hotel Muria Semarang
Gayuh Priyandanu (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Horison Semarang.	Independen : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dependen : Produktivitas Kerja	motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
Manalu E A (2014)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah	Independen: Motivasi, Kepemimpinan, disiplin Dependen: Produktivitas Kerja	motivasi, kepemimpinan dan disiplin memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Produktivitas Kerja

Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*) terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap karyawan bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah bergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya.

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Greeberg dalam Muchdarsyah (2003) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antar totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Jadi produktivitas merujuk pada efektivitas dan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa. Kusnendi (2003) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang digunakan sebagai masukan (*input*).

Dengan demikian, secara umum produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai *input*. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses tersebut.

Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya *input*. Salah satu faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja menurut Husein Umar (2005), diantaranya : sikap kerja, tingkat ketrampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, kewirausahaan. Anoraga Pandji (2005) menyebut bahwa faktor-faktor yang diinginkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan,

yaitu: pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja, lingkungan atau sarana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada karyawan, disiplin kerja yang keras.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu : faktor internal dan eksternal. Secara lebih rinci dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Faktor Internal

1. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional.
2. Struktur dan desain pekerjaan
3. Motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
4. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
5. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi.
6. Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan atau rekan kerja.
7. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan.
8. Lingkungan kerja yang ergonomis.
9. Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian dan ketetampilan yang dikuasai.
10. Komunikasi intern dan antar individu dalam membangun kerjasama.

b. Faktor Eksternal

1. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah dan situasi politis.
2. Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan.
3. Kultur dan *mindset* lingkungan disekitar organisasi.
4. Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan.
5. Tingkat persaingan.
6. Dampak globalisasi.

Menurut Muchdarsyah (2005), manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karir.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
- 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan/ tugas. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel juga ukurannya yang digunakan sangat bervariasi.

Pengukuran produktivitas merupakan suatu proses yang sangat penting, karena akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara keseluruhan dalam proses manajemen. Kondisi-kondisi berikut sangat diperlukan untuk mendukung pengukuran produktivitas kerja yang valid. Menurut Gaspersz (2001) beberapa kondisi itu adalah :

1. Pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas. Berbagai masalah yang berkaitan dengan produktivitas serta peluang untuk memperbaikinya.
2. Pengukuran produktivitas dilakukan pada sistem industri secara keseluruhan.

3. Pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan semua individu yang terlibat dalam proses industri. Dengan demikian pengukuran produktivitas bersifat partisipatif.
4. Pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data. Data itu nantinya dapat ditunjukkan atau ditampilkan dalam bentuk peta-peta, diagram-diagram, tabel-tabel perhitungan statistik.

2.2.2 Motivasi Kerja

Manajer atau pemimpin adalah orang-orang yang mencapai hasil melalui orang lain. Berhubungan dengan itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar para bawahannya berprestasi. Prestasi bawahan, terutama disebabkan oleh dua hal yaitu : kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya, antara lain: pendidikan, pengalaman, dan sifat-sifat pribadi, sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain diluar dirinya.

Daya dorong yang ada dalam diri seseorang sering disebut motif. Daya dorong diluar diri seseorang, harus ditimbulkan pemimpin agar hal-hal diluar diri seseorang itu turut mempengaruhinya, pemimpin harus memilih berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan orang itu.

Menurut arti katanya, motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulkan *motive* atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong untuk bertindak dengan cara tertentu. Pemberian dorongan bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Dengan bertolak dari arti kata motivasi diatas, motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan pendek, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja (Manullang M, 2004).

Hirarki kebutuhan manusia menurut A. H. Maslow adalah sebagai berikut:

1. *Physiological Needs* yaitu kebutuhan badaniyah, meliputi sandang pangan dan pemuasan seksual.
2. *Safety Needs* yaitu kebutuhan akan keamanan, meliputi baik kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan harta.
3. *Social Needs* yaitu kebutuhan sosial, meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju atau berprestasi dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense or participation*).
4. *Esteem Needs* yaitu kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita.
5. *Self Actualization Needs* yaitu kebutuhan akan kepuasan diri meliputi kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.

Menurut teori Herzberg, faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik terdiri dari :

- a. *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)
- b. *Recognition* (pengakuan)
- c. *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- d. *Responsibilities* (tanggung jawab)
- e. *Advancement* (pengembangan)

Selanjutnya, faktor-faktor kedua (faktor-faktor *hygiene*) yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai (demotivasi), terdiri dari :

- a. *Company policy and administration* (kebijaksanaan dan administrasi perusahaan)
- b. *Technical supervisor* (supervisi)
- c. *Interpersonal supervision* (hubungan antarpribadi dengan atasan)
- d. *Working condition* (kondisi kerja)
- e. *Wages* (gaji)

2.2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja para karyawan. Jika lingkungan kerja suatu perusahaan baik maka hal tersebut dapat pula memacu timbulnya semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajer perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu sistem produksi yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan didalam perusahaan yang bersangkutan (Ahyari Agus, 1998).

Lingkungan kerja yang baik dan memenuhi syarat adalah lingkungan atau kondisi fisik tempat kerja (*physical working environment*) yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja ialah :

- a. Tata ruang kerja yang tepat

Pada saat perencanaan *layout*, perencanaan tata ruang kerjaa juga harus diperhatikan, sebab dengan penataan ruang kerja yang baik karyawan tidak akan merasa terganggu geraknya saat menjalankan pekerjaan yang perlu diperhatikan dalam tata ruang kerja adalah :

- 1) Cukupnya ruang kerja
- 2) Cukup jalan untuk keluar masuk
- 3) *Material handling*

b. Cahaya dalam ruang yang tepat/ cukup

Cahaya dalam ruangan tidak terbatas pada cahaya lampu saja, melainkan juga cahaya matahari. Dalam bekerja untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan diperlukan cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan mata.

Perusahaan juga perlu memperhitungkan jenis-jenis lampu apa saja yang dibutuhkan dan juga diperhitungkan kuat lemahnya cahaya yang dihasilkan oleh tiap-tiap jenis alat penerangan dengan biaya yang sehemat mungkin sebab kesalahan dalam pengaturan masalah penerangan akan menyebabkan turunnya konsentrasi kerja para karyawan akibat rasa panas yang dapat menyebabkan timbulnya kelelahan.

c. Suhu dan kelembaban udara yang tepat

Sirkulasi udara yang baik sangat dibutuhkan dalam suatu ruang kerja, terutama dengan ruang yang penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang kurang baik akan menimbulkan rasa pengap yang mengakibatkan kelelahan pada diri karyawan.

Untuk menciptakan ruang kerja dengan pertukaran udara yang baik dilakukan dengan memasang ventilasi. Disamping itu perlu diperhatikan pula antar luas suatu ruang kerja dengan jumlah karyawan yang bekerja dalam ruang tersebut. Bila perlu dapat pula dipasang alat pendingin seperti kipas angin/ AC yang dapat membantu menciptakan kondisi udara yang sejuk, nyaman, dan tidak menimbulkan rasa pengap. Bila perasaan nyaman dan segar dapat tercipta maka karyawanpun akan dapat melaksanakan tugasnya dengan semangat kerja yang tinggi.

d. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja

Suara-suara yang timbul saat melaksanakan pekerjaan dapat pula mengganggu konsentrasi kerja. Kebisingan yang ditimbulkan oleh peralatan atau perlengkapan kerja saat proses produksi berlangsung menyebabkan karyawannya merasa terganggu dan tidak dapat bekerja dengan tenang, sehingga produktivitas kerja para karyawan menurun.

Manajer personalia harus mampu memberi solusi yang tepat bagi penyelesaian masalah ini. Perusahaan harus mampu mengendalikan suara yang timbul agar tidak mengganggu proses kerja karyawan. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah ini, diantaranya mengurangi intensitas yang bising, misalnya dengan memodifikasi mesin-mesin yang ada, memelihara dan memperbaiki mesin secara berkala. Selain itu dapat juga dengan cara mengurangi suara bising yang terjadi dengan memasang peralatan kedap suara atau dengan menutup sumber suara bising.

e. Keamanan

Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan yang dapat dimaksudkan dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini keamanan yang paling utama adalah keamanan terhadap pribadi karyawan. Untuk keamanan terhadap keselamatan diri sendiri bagi setiap karyawan adalah sangat penting, sebab bekerja dalam keadaan tempat yang tidak aman akan dapat menimbulkan kegelisahan yang mana dapat mempengaruhi pekerjaan dan akhirnya produktivitas kerja menurun.

Karyawan akan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal jika nyaman dalam bekerja. Adapun dimensi dari lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Indikator dari lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja dan indikator untuk lingkungan kerja non fisik adalah hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja. Jika lingkungan kerja suatu perusahaan baik maka hal tersebut dapat pula memacu timbulnya semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

2.2.4 Kehadiran Kerja

Kelancaran operasional perusahaan sangat tergantung pada kehadiran rutin setiap karyawannya. Setiap pekerjaan masuk ke dalam pola produksi tertentu. Ketidakhadiran tanpa sebab dan ketidakhadiran yang tak perlu atau keterlambatan memengaruhi operasional perusahaan dan secara tak adil membebani karyawan lain. Kebijakan yang seragam tentang kehadiran membantu menginformasikan kepada seluruh karyawan tentang pentingnya mengikuti peraturan tertentu dan menciptakan dasar bagi tindakan disipliner bila perlu.

Semangat kerja dapat diukur melalui absensi/presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya (Halsey, 2003).

Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Presensi atau kehadiran pegawai dapat diukur melalui :

- a. Kehadiran karyawan di tempat kerja
- b. Ketepatan karyawan datang atau pulang
- c. Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau dalam acara instansi

Absensi dan keterlambatan bisa dikendalikan, tetapi karyawan perlu mengembangkan motivasi untuk mengendalikan perilaku mereka. Ada tiga cara utama yang bisa dilakukan perusahaan untuk memerangi ketidakhadiran (Lin Grensing-Pophal, 2008) :

- a. Perhatikan kebutuhan fisik dan emosional karyawan. Hal ini tampak sederhana, tapi satu cara yang baik untuk memastikan bahwa karyawan akan datang bekerja adalah dengan menjadikan tempat kerjanya sesuai dengan keinginannya. Tingkat absensi yang tinggi dapat menjadi petunjuk untuk menggarisbawahi masalah yang berkaitan dengan kondisi kerja dan pelaksanaan manajemen.

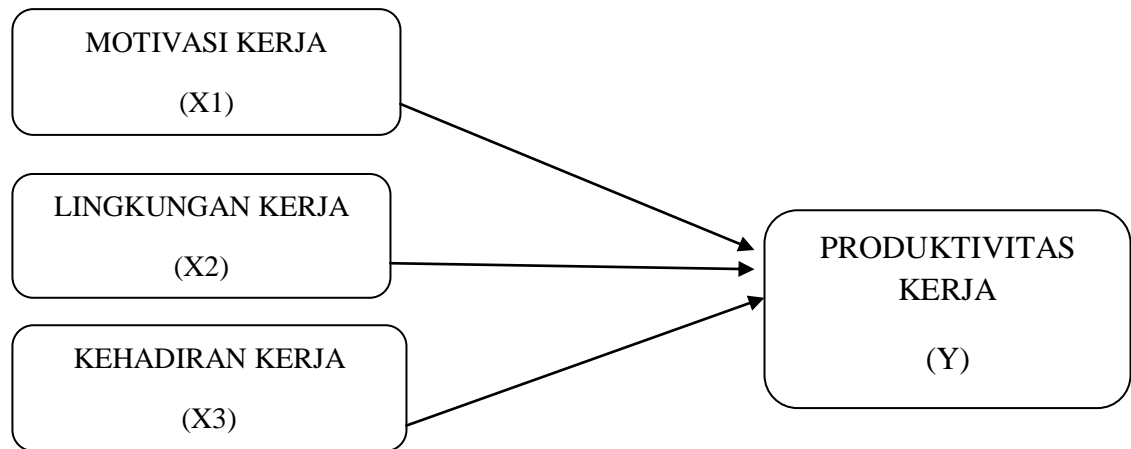
- b. Komunikasikan kepada karyawan kenapa kehadiran mereka ditempat kerja sangat penting, dari perspektif tingginya biaya absensi dan dari perspektif nilai kontribusi karyawan bagi perusahaan. Ketika karyawan menyadari pengaruh yang ditimbulkan dari ketidakhadiran terhadap rekan kerja dan perusahaan dan ketika mereka merasa bahwa kontribusi mereka dihargai, mereka akan cenderung untuk tidak merugikan perusahaan dengan menggunakan ijin absen kerja secara tidak benar.
- c. Tangani pelanggaran terhadap kebijakan absensi secara langsung dan konsisten. Pemberdayaan kebijakan absensi akan jelas menunjukkan kepada karyawan bahwa manajer menangani masalah ini dengan serius dan bahwa manajer akan menerapkannya secara adil dan konsisten pada seluruh bagian dari perusahaan.

Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka berarti, mereka akan lebih cenderung termotivasi untuk datang ke tempat kerja secara rutin. Rekan kerja juga memiliki peranan yang penting untuk mendorong kehadiran atau ketidakhadiran karyawan lain. Karyawan bermotivasi tinggi dan antusias akan memberi pengaruh positif kepada orang-orang disekitarnya. Sebaliknya karyawan bermotivasi rendah akan menimbulkan efek negatif.

Penghargaan terhadap disiplin kehadiran juga dapat menjadi cara yang baik untuk mendorong karyawan agar datang secara rutin. Beberapa perusahaan memberi bonus akhir tahun bagi karyawan yang memiliki disiplin kehadiran yang tinggi. Perusahaan lain memberi cuti tambahan bagi mereka yang tidak menggunakan jatah ijin mereka dan bahkan beberapa perusahaan lain membayar sebagian nilai dari jatah ijin yang tidak digunakan. Seluruh metode ini dapat berguna sebagai motivator kehadiran.

2.3 Kerangka Pemikiran

Atas dasar pemikiran tersebut maka dapat diperjelas melalui variabel pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kehadiran kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dapat digambarkan seperti ditunjukkan berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian
 Sumber : Konsep yang dikembangkan penelitian ini

2.4 Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kehadiran kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja (Y). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

$$Y = a + X1 + X2 + X3$$

- Ho : Variabel bebas yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kehadiran kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja.
- Ha : Variabel bebas yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kehadiran kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja.
- H1 : Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- H2 : Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
- H3 : Variabel kehadiran kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

2.5 Definisi Konseptual

2.5.1 Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Ada berbagai macam dorongan dalam upayanya untuk memperluas pegawai yang mempengaruhi efisiensi dan kualitas dari operasi pemerintah seringkali menjadi pusat perbaikan produktivitas. Analisis yang lebih mengkoncentrasikan pada produktivitas pegawai akan lebih menekankan pada dua faktor utama:

- a. Keinginan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja yang kemudian akan menghasilkan usaha-usaha pegawai tersebut.
- b. Kemampuan dari pegawai untuk bekerja.

Dengan demikian motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka produktivitas karyawan juga tinggi dan sebaliknya (Sulistiyani A. T & Rosidah, 2003).

Motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal, karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang terjadi apabila didalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan dari asumsi diatas bahwa peran motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal.

2.5.2 Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hubungan antara lingkungan kerja yang baik dengan tingginya tingkat produktivitas kerja para karyawan di dalam suatu perusahaan memang tidak perlu untuk diragukan lagi. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-

baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi didalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula.

Dalam hal ini, besarnya luas produksi di dalam perusahaan yang bersangkutan akan dipengaruhi pula oleh keadaan lingkungan kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Apabila lingkungan kerja di dalam perusahaan tersebut baik, maka para karyawan akan cenderung untuk bekerja di dalam perusahaan dengan baik pula sehingga luas produksi yang dilaksanakan akan dapat mendekati dengan luas produksi yang direncanakan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Demikian pula dengan tingkat efisiensi dari perusahaan yang bersangkutan, apabila efisiensi kerja para karyawan tersebut dapat dipertanggungjawabkan, maka efisiensi kerja di dalam perusahaan secara keseluruhan akan dapat dipertahankan di dalam tingkat yang tinggi pula.

2.5.3 Kehadiran Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Semangat kerja dapat diukur melalui absensi/presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya (Halsey, 2003). Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda.

Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Dalam suatu perusahaan apabila tingkat kehadiran kerja tinggi, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, demikian pula sebaliknya. Pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan akan memperkecil tingkat ketidakhadiran dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga target produksi yang diinginkan perusahaan akan dapat tercapai dan keuntungan akan diperoleh.

2.6 Definisi Operasional

Dalam penelitian ini meliputi dua variabel yaitu variabel *Independen* dan variabel *Dependen*.

1. Variabel *Independen* yaitu variabel yang dipercaya dapat memengaruhi hasil pengukuran dalam penelitian. Sebagai variabel independen dalam penelitian ini adalah :
 - a. Motivasi kerja (X1)
 - b. Lingkungan kerja (X2)
 - c. Kehadiran kerja (X3)
2. Variabel *Dependen* merupakan variabel yang tergantung atau dipengaruhi oleh variabel *independen*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Produktivitas Kerja (Y).

Definisi operasional dimaksudkan untuk menghindari kesalahan pemahaman dan perbedaan penafsiran yang berkaitan dengan istilah-istilah dalam judul skripsi. Sesuai dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kehadiran Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Lingkungan Yayasan Pendidikan Perguruan Tinggi Sahid Surakarta”, maka definisi operasional yang perlu dijelaskan yaitu :

1. Produktivitas Kerja

Definisi produktivitas kerja sangat bermacam-macam tanpa identitas yang jelas, maka pengukurannya dapat diperdebatkan. Berikut ini beberapa definisi produktivitas kerja :

Menurut Muchdarsyah S (2003) bahwa produktivitas tenaga kerja bukan sekedar merupakan fungsi dari seberapa keras karyawan bekerja, melainkan juga sangat tergantung pada lingkungan kerja dan alur proses yang dilewatinya.

Wulfram I. Ervianto (2005), mengatakan bahwa produktivitas didefinisikan sebagai rasio antara *output* dan *input* atau rasio antara hasil produk dengan total sumber daya yang digunakan.

Hasibuan Malayu (2006) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu

hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Dari semua pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa produktivitas kerja adalah kesanggupan pekerja dalam menghasilkan jumlah tertentu dalam waktu tertentu. Dapat pula dikatakan bahwa produktivitas tenaga adalah kemampuan dari tenaga kerja untuk menghasilkan besarnya hasil kerja yang dapat dicapai.

Pada suatu proses produksi dimana tenaga kerja itu sendiri sebagai faktor produksi. Produktivitas yang tinggi tersebut tergantung pada hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam waktu tertentu.

2. Motivasi Kerja

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor (Rivai Veithzal, 2005) yakni:

- a. Kemungkinan untuk berkembang.
- b. Jenis pekerjaan.
- c. Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Disamping itu, terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

Motivasi dapat disimpulkan sebagai berikut (Rivai Veithzal, 2005):

- a. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.
- b. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus terpenuhi.
- c. Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
- d. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

3. Lingkungan Kerja

Karyawan akan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal jika nyaman dalam bekerja. Beberapa kondisi lingkungan fisik kerja yang mempengaruhi produk kerja:

- a. Siklus udara
- b. Pencahayaan
- c. Kebisingan
- d. Warna

Sedarmayanti (1997) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia dalam bekerja adalah :

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Sirkulasi udara di tempat kerja
- c. Kebisingan di tempat kerja
- d. Tata warna di tempat kerja

4. Kehadiran Kerja

Ketidakhadiran karyawan dapat dilihat dari sudut pandang yang lebih luas, tapi tetap saja tindakan individual masing-masing karyawanlah yang menentukan untuk pergi kerja atau tinggal dirumah. Berikut ini adalah beberapa pedoman untuk perancangan, penerapan dan pengkomunikasian kebijakan manajer tentang absensi (Lin Grensing-Pophal, 2008) :

- a. *Konsisten*. Atasan tidak boleh membiarkan seorang karyawan sering bolos kerja, tapi menghukum seorang karyawan lain yang melakukan hal yang sama. Kebijakan atasan harus diterapkan secara konsisten kepada seluruh karyawan.
- b. *Pertimbangkan pembuatan "bank cuti yang dibayar"*. Sejumlah perusahaan mendapati bahwa pemberian ekstra cuti yang dibayar dapat menjadi cara yang efektif untuk mengendalikan ketidakhadiran. Cara ini memberi bonus kepada karyawan yang disiplin datang ke tempat kerja berupa tambahan hari cuti yang dibayar. Cara ini juga memungkinkan karyawan untuk menjadwalkan waktu absen kerja mereka tanpa harus mencari alasan sakit. Sebagai hasilnya, absensi tak rencana menjadi berkurang. Atasan mungkin juga perlu mempertimbangkan pemberian penghargaan kepada karyawan yang datang kerja secara berdisiplin. Beberapa perusahaan melakukan hal ini dengan menerbitkan sertifikat kehadiran, beberapa perusahaan memberi bonus uang yang mungkin merupakan sebagian dari nilai jatah hari ijin sakit yang tidak pernah dipakai.
- c. *Perhatikan masalah yang timbul dengan segera*. Jangan biarkan suatu masalah berkelanjutan. Apabila seorang karyawan merusak sistem, langsung hadapi karyawan tersebut. Tujuan dari pertemuan tersebut adalah membuat karyawan sadar tentang perhatian serius atasan terhadap kehadirannya serta efek kehadiran tersebut pada perusahaan dan kelompok kerja.