

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Teori**

##### **2.1.1. Lingkungan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan produktivitas karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut (Khairani, 2013) lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah”. Pengertian dari lingkungan kerja juga dinyatakan oleh Taiwo (2010, p. 301), lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik.

Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja adalah komponen yang penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,

metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun kelompok. Dalam pengertian lain lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012:43) adalah bagian dari sebuah komponen penting yang berasal dari dalam aktivitas karyawan saat bekerja. Didalam perusahaan faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Noah dan Steve (2012, p. 37), lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito,2012). Dalam instansi/perusahaan lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

#### **2.1.1.2. Jenis - jenis Lingkungan Kerja**

Sedangkan menurut Sarwoto dalam Sidanti (2015) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni :

##### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

Lingkungan tidak langsung atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban,

sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

#### b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

### **2.1.1.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut (Panjaitan, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi :

#### Hubungan karyawan

Terdapat dua hubungan didalam hubungan karyawan yaitu hubungan antara individu dan hubungan antara kelompok.

#### 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan mengganggu jalannya aktivitas bekerja. Tingkat kebisingan di lingkungan kerja menjadi faktor ketidaktenangan karyawan dan menjadi pengaruh kurang baik.

#### 3) Peraturan kerja

Peraturan yang dibuat dengan jelas dan baik akan membuat karyawan merasa patuh dan mentaati peraturan yang berlaku serta karyawan dapat menjalankan kinerja dalam mengembangkan karir.

#### 4) Penerangan

Penerangan tidak hanya listrik tetapi termasuk juga pancaran sinar matahari. Kondisi penerangan lingkungan kerja yang cukup dan memungkinkan membuat karyawan nyaman bekerja.

#### 5) Sirkulasi udara

Pengadaan ventilasi yang memadai membuat sirkulasi udara di ruangan menjadi baik.

#### 6) Keamanan

Menimbulkan rasa keamanan dan kenyamanan di lingkungan kerja menjadi dorongan semangat bekerja.

### **2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Kusuma, 2013) Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

#### 1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

#### 2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja adalah lengkap dan mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

## **2.1.2. Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. (Kusuma, 2013)

Pengertian motivasi kerja juga dinyatakan oleh (Audrey Josephine & Dhyah Harjanti S.E., 2017) bahwa motivasi kerja adalah seperangkat faktor internal maupun eksternal yang sifatnya sebagai pendorong dari berbagai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Van Niekerk (1987) dalam Ayub (2011, p. 334) juga menyatakan bahwa motivasi kerja dipahami sebagai kondisi atau keadaan yang menyebabkan pekerja untuk bekerja atau melakukan sebuah kegiatan dari kemauannya sendiri dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan secara bersamaan bisa memuaskan kebutuhan mereka. Menurut Serdamayanti (2017:154) Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, positif atau negatif untuk mengarahkan sangat bergantung pada ketangguhan pemimpin.

Menurut Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya.

Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilaku seseorang tersebut.

Dan menurut beberapa ahli terdapat beberapa kendala dan faktor Pendukung Motivasi.

#### 1) Kendala-kendala Motivasi

- a) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- b) Pimpinan sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan.
- c) Pimpinan sulit memberikan insentif yang adil dan layak
- d) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, sulit karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama. (PRASETYA, 2017)

#### 2) Faktor Pendukung Motivasi Motivasi

Seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goals), sikap (attitudes), dan kemampuan-kemampuan (abilities). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (pay), pengawasan (supervision), pujian (praise) dan pekerjaan itu sendiri (job it self).

### **2.1.2.2 Teori Motivasi Kerja**

Teori “Tiga Kebutuhan“ dikemukakan oleh David McClelland, teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan

semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu:

Kebutuhan akan berprestasi (need for achievement)

Seorang yang memiliki motivasi dari pencapaian akan menyukai tantangan dan penyelesaian masalah. Mereka yang membangun motivasi dengan cara membuat goal berupa pencapaian ini memiliki rasa yang kuat agar mereka mampu menyelesaikan masalah yang mereka hadapi.

Kebutuhan akan kekuasaan (need for power)

Untuk orang-orang yang membangun motivasi untuk mendapatkan kekuasaan, mereka akan lebih suka mengontrol orang lain dan menjadi seseorang yang bertanggung jawab.

Kebutuhan afiliasi (need for affiliation)

Sedangkan orang yang biasanya termotivasi karena ingin membangun hubungan, maka mereka biasanya tidak suka terlihat menonjol atau mengambil risiko. Karena mereka lebih menghargai hubungan di atas segalanya.

### **2.1.2.3 Indikator-Indikator Motivasi Kerja**

Menurut (Yunimas & Putro, 2016) indikator motivasi kerja dapat dibedakan sebagai berikut:

1) Motivasi internal

- a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- c) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
- d) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

2) Motivasi eksternal

- a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
- b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
- c) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

### **2.1.3 Produktivitas Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, product: result outcome berkembang menjadi kata productive, yang berarti menghasilkan, dan productivity: having the ability make or creative. Perkataan itu dipergunakan dalam bahasa Indonesia adalah menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, dalam organisasi. Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang atau jasa.” (Saleh & Utomo, 2018)

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

#### **2.1.3.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (Dunggio, 2013) diantaranya adalah:

- 1) Pendidikan

Tingkat kecerdasan karyawan dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan kejenjang yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja staf dan karyawan.

## 2) Kesehatan jasmani dan rohani

Salah satu tugas pimpinan perusahaan adalah menjamin kesehatan karyawan yaitu dengan cara mengatur jam kerja, meniadakan lembur sehingga dapat menciptakan kegiatan kerja para karyawan. Karyawan yang sehat juga pasti akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

## 3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat.

## 4) Faktor Manajerial

Gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas.

## 5) Motivasi

Pemberian motivasi oleh seseorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda.

#### 6) Peralatan yang digunakan

Peralatan yang digunakan mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja seorang karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena produktivitas kerja akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Produktivitas dapat dimaksudkan sebagai penggunaan sumber-sumber ekonomi yang digerakan secara efektif dan memerlukan keterangan organisator dan teknik sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah.

### **2.1.3.3 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja**

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan, tetapi juga megandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja. Adapun faktor-faktor tersebut adalah:

#### Perbaikan Terus Menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan srategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

#### Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Peningkatan mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksanaan tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak di luar organisasi.

## Pemberdayaan SDM

Memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM bisa dilakukan dengan berbagai cara seperti mengakui harkat dan martabat manusia,perkayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

### **2.1.3.4 Indikator Produktivitas Kerja**

Indikator untuk mengukur produktivitas kerja karyawan ada enam, diantaranya yaitu: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.(Siswadi, 2017)

Indikator produktivitas kerja karyawan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

#### 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.

#### Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin yang dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapainya.

## Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan harapan apa yang akan dihadapi.

## Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada akhirnya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

## Efisiensi

Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## 2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Novia Ayu Nur Cahyani (2019)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. HEAVEN CHEMICAL INDONESIA – GRESIK	motivasi kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Heaven Chemical Indonesia. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Heaven Chemical Indonesia. variabel Lingkungan dan Motivasi Kerja mempengaruhi secara signifikan produktivitas kerja karyawan PT. Heaven

			Chemical Indonesia.(Novia Ayu Nur Cahyani, Rini Armin, n.d.)
2.	Ni Putu Pradita Laksmiari (2019)	PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TEH BUNGA TERATAI DI DESA PATEMON KECAMATAN SERRIT	motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. (Putu & Laksmiari, 2019)
3	Aldo Herlambang Gardjito (2014)	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.(Gardjito, 2014)

4	Ahmad Sobandi (2019)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN JASA KONTRUKSI DI PT KADI INTERNATIONAL	Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas sebesar 4 % (signifikan) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 44% (signifikan) Secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 58,1% terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut dan sangat signifikan.(Sobandi, n.d.)
5	Ravela Septianingrum (2011)	PENGARUH LINGKUNGAN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. YURO MUSTIKA PURBALINGGA	Terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Yuro Mustika. Terdapat pengaruh yang positif antara pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Yuro Mustika. Terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Yuro Mustika. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan

			dibandingkan pengawasan kerja. (Ravela Septianingrum, 2011)
--	--	--	--

## 2.3 Model Konseptual Penelitian

Model konseptual atau kerangka konseptual suatu penelitian adalah suatu model konseptual yang menunjukkan hubungan logis antara faktor atau variabel yang telah diidentifikasi penting untuk menganalisis masalah penelitian (Sinulingga, 2014). Kerangka konseptual dibangun berdasarkan teori yang sudah ada maupun dokumen-dokumen penelitian terdahulu sehingga terintegrasi sebagai satu kesatuan.

### **Kerangka Berpikir**

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dalam perusahaan, karena manusia selalu ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi manajer karena keberhasilan manajer tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila masing-masing individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif dengan kata lain, kelangsungan perusahaan tergantung pada produktivitas karyawan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan, perusahaan sangat mengharapkan adanya produktivitas yang tinggi dari setiap karyawannya. Peningkatan produktivitas kerja dapat dipengaruhi dengan memberikan motivasi kerja pada karyawan dan lingkungan kerja yang memadai.

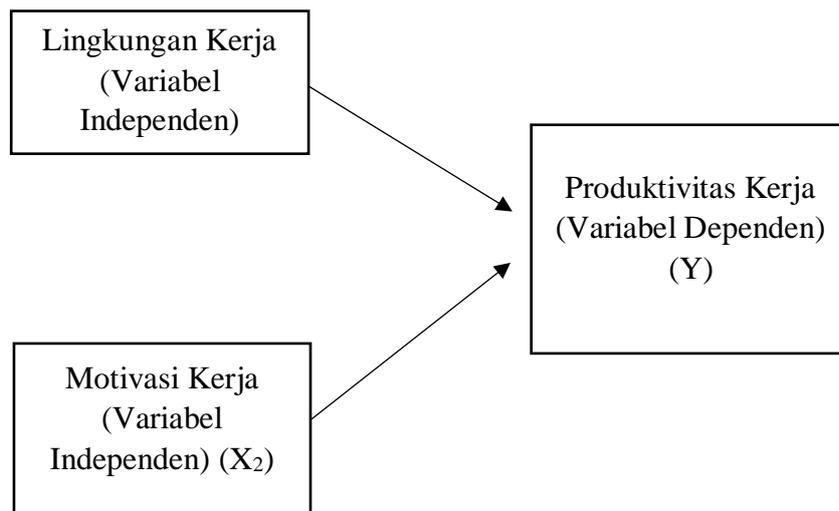
### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja**

Lingkungan kerja juga mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, bisa menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

### **Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja**

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Apabila motivasi kerja tinggi maka produktivitas kerja akan optimal, sedangkan apabila motivasi kerja rendah maka produktivitas kerja tidak optimal. Hal tersebut dikarenakan, apabila karyawan mendapat motivasi, maka karyawan akan mendapatkan dorongan mental untuk bekerja. Kebutuhan akan motivasi ini merupakan hal yang harus juga diperhatikan. Kebutuhan karyawan seperti keselamatan, pengakuan atau pujian atas pekerjaan, dan gaji haruslah disesuaikan dengan pengeluaran dari karyawan, karena jika pengeluaran dari karyawan tidak terpenuhi maka motivasi kerja dari karyawan akan menurun sehingga produktivitas kerja akan menurun.

**Gambar Model Konseptual Penelitian**



## 2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris.(PRASETYA, 2017) Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan latar belakang dan landasan teori perumusan masalah serta penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y)

H2 : Diduga Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y)

H3 : Diduga Lingkungan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas karyawan (Y).