

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam instansi atau perusahaan manapun pasti berusaha agar instansi tercipta iklim kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang harmonis sebenarnya bukan hanya menjadi harapan para manajemen saja, tetapi juga seluruh tenaga kerja dalam instansi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang harmonis akan membawa keuntungan bagi perusahaan atau instansi, antara lain timbulnya moral dan disiplin kerja yang baik dari para tenaga kerja (Setiana, 2019:152).

Sedangkan menurut Nitisemito dalam Setiana (2019:152) “Mengartikan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang di bebankan”.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para pegawai bekerja dalam suatu instansi yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman.

2.1.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Setiana (2019:152), mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam, yakni :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang

berbentuk fisik dan hal ini ada di sekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja/pegawai, dengan secara langsung dan atau secara tidak langsung.

Dalam lingkungan kerja fisik kemudian terbagi menjadi dua kategori lagi, yakni :

- a. Lingkungan kerja yang ada secara langsung saling berhubungan dengan pekerja/pegawai, misalnya meja, kursi, almari, ruangan, pusat kerja dan lain sebagainya.
- b. Lingkungan perantara (lingkungan umum) bisa juga dikatakan sebagai lingkungan yang bisa memberikan pengaruh terhadap kondisi dari manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Pengertian Lingkungan kerja non fisik adalah seluruh situasi yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan ataupun sesama pegawai/pekerja dan bawahan. Sehingga lingkungan kerja non fisik ini harus diperhatikan dan tidak bisa di sepelekan.

2.1.3 Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Robbins dalam Sudaryo, dkk (2018:48) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor – faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

1. Suhu

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

2. Kebisingan

Bukti dari telaah – telaah tentang suara 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 pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.. tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. 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 akan membawa efek yang merugikan pada

kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sudaryo, *dkk.* (2018:51) indikator lingkungan kerja yaitu :

1. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor. Apalagi seorang karyawan yang pekerjaannya berkaitan dengan ketatabukuan maka tulisan harus terlihat jelas tanpa terlindung oleh bayangan. Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas – tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang, dan kesalahan – kesalahan dapat dihindari. Banyak ketidakberesan pekerjaan tata usaha disebabkan karena penerangan yang buruk, misalnya ruangan yang terlalu gelap atau karyawan harus bekerja di bawah penerangan yang menyilaukan. Penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang penting dalam fasilitas fisik kantor.

2. Pewarnaan

Banyak instansi pemerintah yang sampai saat ini kurang memperhatikan masalah warna, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas – tugasnya, karena

warna dapat memengaruhi manusia. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan, namun juga komposisi warna, karena komposisi warna yang tepat dapat menimbulkan rasa menyenangkan bagi yang memandangnya. Dengan demikian, hal tersebut akan berpengaruh pada diri pegawai, serta menimbulkan semangat dalam melaksanakan tugas – tugas dan pekerjaan yang dibebankan, sehingga dapat memicu efektivitas kerja mereka. Warna tidak hanya mempercantik kantor, dimana pekerjaan kantor. Karena itu, keuntungan penggunaan warna yang tepat tidak hanya bersifat keindahan dan psikologis, tetapi juga bersifat ekonomis.

3. Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik – baiknya.

4. Pertukaran udara

Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan.

5. Suara/kebisingan

Dalam melaksanakan pekerjaan di suatu kantor tentu akan timbul suara – suara yang berasal dari alat – alat atau mesin – mesin kantor.

Selain dari dalam kantor, suara bising juga ditimbulkan dari lingkungan luar kantor. Suara bising yang terdengar oleh para pegawai dapat mengurangi atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi pegawai, sehingga cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan, dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektivitas kerja.

6. Keamanan

Hal yang termasuk dalam keamanan adalah keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor. Misalnya sebagian besar dari pegawai kantor datang dengan kendaraan sendiri yaitu sepeda, sepeda motor, maupun mobil. Pada saat bekerja pegawai yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung. Apabila suatu kantor tidak dapat memberikan fasilitas keamanan yang baik, maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja menurun, konsentrasi kurang, dan sebagainya. Akibat ini semua, maka produktivitas kerjanya menurun, kerusakan bertambah, dan pada gilirannya akan menurunkan efektivitas kerja pegawai.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, *industry*, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab sebab dan sumber-

sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka.

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2020:75) “mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya”.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2020:77) banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor – faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Menurut Blum dalam Sutrisno (2020:77) Faktor faktor yang memberikan kepuasan adalah

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan social di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan di perlukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas,

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2020:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penubjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja..
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasn, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
6. Faktor instruksi dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurahi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek social dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pension, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.2.3 Dampak Kepuasan Dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai, dan dampak terhadap kesehatan.

1. Dampak Terhadap Produktivitas

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Menurut Vroom dalam Sutrisno (2020:81) mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor moderator di samping kepuasan kerja.

2. Dampak Terhadap Ketidakhadiran Dan Keluarnya Tenaga Kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Organisasi melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan prang – orang ini dengan jalan menaikkan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi yang ditingkatkan, dan seterusnya. Justru sebaliknya, bagi mereka yang mempunyai kinerja buruk, sedikit upaya dilakukan oleh organisasi untuk menahan mereka. Bahkan mungkin ada tekanan halus untuk mendorong mereka agar keluar.

Menurut Robbins dalam Sutrisno (2020:81) “ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka”.

3. Dampak Terhadap Kesehatan

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang di lakukan oleh Kornhauser dalam Sutrisno (2020:82) “tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan – kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi”.

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2018:263) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu

b. Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi, sebaiknya, supervise yang buruk dapat meningkatkan *turn over* dan absensi karyawan

c. Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

d. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil

didasarkan pada tingkat keterampilan, tuntutan pekerjaan, serta standart gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

f. Rekan kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

g. Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2020:100) “Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat

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

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan presatsi. (Rivanto dalam Sutrisno, 2020:102).

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2020:103) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar dsar pengetahuan. Karena dengan pelatihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahn-kesalahan yang pernah dilakukan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsetakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, Jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2020:104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang di miliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya 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.

5. Mutu

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

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.

2.3.4 Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2020:105) adapun faktor – faktor untuk meningkatkan produktivitas sebagai berikut :

1. Perbaikan terus – menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan terus – menerus.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus – menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang di selenggarakan oleh astuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas menunjang, dalam organisasi.

3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus di pegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hirarki organisasi.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Tabel 1.
Penelitian Sebelumnya

No	Judul Penelitian dan Nama Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja oleh Sri Wahyuningsih. Universitas Dharmawangsa. Jurnal Warta Edisi : 57. Tahun 2018. ISSN : 1829 - 7463	Berdasarkan hasil penelitian antara lain : 1. Hasil penelitian F_{hitung} 51,985 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. 2. Hasil penelitian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.	Sama – sama menggunakan tingkat signifikansi 0,05, Uji regresi linier berganda, uji hipotesis, koefisien determinasi	1. Peneliti terdahulu menggunakan metode analisis data yaitu : Analisis linier sederhana, sedangkan peneliti sekarang menggunakan metode penelitian kuantitatif. 2. Objek penelitian terdahulu dilakukan di Yayasan perguruan tinggi nias IKIP gunung Sitoli sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. 3. Peneliti

No	Judul Penelitian dan Nama Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				terdahulu tidak menggunakan Uji Validitas dan Reabilitas, uji asumsi klasik dan uji dominan.
2.	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Majalengka Jabar oleh R. Neny Kusumadewi. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Majalengka. Tahun 2022. E-ISSN : 2776-2483, P-ISSN 2723-1941	Berdasarkan hasil penelitian antara lain : 1. Hasil penelitian $F_{hitung} 20,186 > F_{tabel} 3,17$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan standar operasional prosedur secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. 2. Hasil penelitian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.	Sama – sama menggunakan uji validitas & uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis uji t dan uji f. dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05	1. Peneliti terdahulu menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif, sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode kuantitatif. 2. Peneliti terdahulu tidak menggunakan uji dominan 3. Penelitian terdahulu dilakukan di pada PT. BPR Majalengka Jabar

No	Judul Penelitian dan Nama Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				sedangkan penelitian sekarang di lakukan pada Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten probolinggo.
3.	Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara oleh Mawu, K. S. <i>dkk.</i> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado. Tahun 2018. ISSN : 2303-1174	Berdasarkan hasil penelitian antara lain : 1. Hasil penelitian $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. 2. Hasil penelitian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja.	Sama – sama menggunakan tipe penelitian kuantitatif asosiatif. Kemudian menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji t dan uji F	1. penelitian terdahulu tidak menggunakan asumsi klasik, koefisien determinasi dan uji dominan 2. Penelitian terdahulu di lakukan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara sedangkan sekarang di lakukan pada Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo
4.	Pengaruh kepemimpinan transformasional	Berdasarkan hasil penelitian antara lain : 1. Hasil penelitian $F_{hitung} >$	Sama – sama menggunakan pendekatan	1. Peneliti terdahulu tidak

No	Judul Penelitian dan Nama Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan oleh Lilia, W. <i>dkk.</i> Jurusan Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia. Tahun 2020. P-ISSN : 2580-7781. E-ISSN 2615-3238	F_{tabel} dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. 2. Hasil penelitian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	kuantitatif dengan metode analisis deskriptif, Uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F dengan tingkat signifikan 0,05.	menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji autokorelasi, koefisien determinasi, uji dominan dan menggunakan statistik deskriptif. 2. Penelitian terdahulu dilakukan PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan sedangkan sekarang dilakukan pada Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo
5.	Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang oleh	Berdasarkan hasil penelitian antara lain : 1. Hasil penelitian $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan semangat kerja	Sama – sama menggunakan metode kuantitatif, Uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda,	1. Peneliti terdahulu tidak menggunakan uji autokorelasi, uji dominan. 2. Penelitian terdahulu di

No	Judul Penelitian dan Nama Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	: Nisa Ulul Mafra. Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Palembang. Tahun 2017. ISSN : 2540-816X	secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. 2. Hasil penelitian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	koefisien determinasi, uji t dan uji F dengan tingkat signifikan 0,05.	lakukan di Distrik Navigasi Kelas I Palembang sedangkan penelitian sekanag di lakukan di Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.

2.5 Kerangka Berpikir Dan Hipotesis Penelitian

2.5.1 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah – arah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara keterkaitan variabel yang di lakukan.

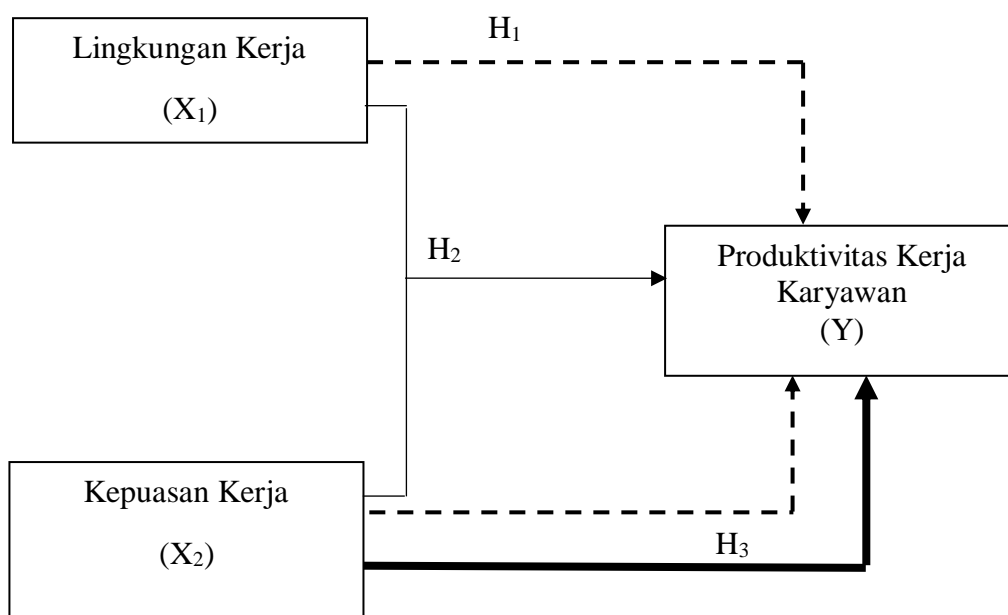
Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang sangat individual karena setiap individual akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan nilai – nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan yang di rasakan. Kepuasan kerja adalah sikap umum

terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Lingkungan kerja yang baik juga sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena lingkungan kerjanya yang berperan penting terhadap hasil dari karyawan maka, jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian atau kelancaran dari suatu pekerjaan akan tercapai sesuai dengan keinginan perusahaan.

Selain itu, perusahaan selaku induk kerja menuntut agar karyawan selalu bekerja dengan produktif, salah satunya yang membuat kerja produktif yaitu kepuasan kerja, kepuasan kerja menggambarkan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun berbagai aspek pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan berdampak pada produktivitas kerja.

Kerangka berpikir yang dibangun berdasarkan penjelasan yang diuraikan di atas adalah sebagai berikut :



Gambar 1 : Kerangka Berpikir
 Sumber : Data Primer Diolah, Peneliti 2022
 Keterangan : Parsial = - - - - ->
 Simultan = —————>
 Dominan = —————>

2.5.2 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019 : 64) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

- H₁ : Ada pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.
- H₂ : Ada pengaruh signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.
- H₃ : Variabel kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.