

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Empiris

Kajian penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil penelitian yang telah diperoleh oleh para peneliti yang datang sebelumnya dan yang relevan dengan penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini. Di antara tinjauan empiris dari penelitian sebelumnya yang diyakini penulis dapat diterapkan pada penelitian ini adalah antara lain :

- 1) Deki Kurniawan, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, Volume 9 No. 1, Januari – Juni 2020, ISSN : 2302- 4585. Melakukan Penelitian hasil dari penelitian yang dilakukan pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang dengan judul “Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan” dari penelitian ini dapat di simpulkan bahwa : (1) Membuktikan secara parsial dan simultan upah secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan, (2) insentif secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, (3) upah dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.
- 2) Dicky A. Lampa, Irwan Yantu, Agus Hakri Bokingo, Universitas Negeri Gorontalo, Vol 4. No 2. e-issn 2620-9551, E-ISSN 2622-1616, September 2021. Melakukan penelitian yang dilakukan pada Pt. Pln Ulp. Telaga Gorontalo dengan judul, “Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa : Insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja Karyawan Pt. Pln Ulp. Telaga Gorontalo. Koefisien determinasi atau angka R Square menunjukan besarnya pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja sebesar 88,9% dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan teruji kebenarannya.
- 3) Maria Ovita Sarti, Asri Nur Muin, Dyan Fauziah Suryadi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar, ISSN 289-295, Vol. 01, No.04, Desember 2020. Melakukan penelitian yang dilakukan pada hotel adhyaksa Makassar dengan judul, “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Hasil yang

didapat ialah : Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja di Adhyaksa Hotel Makassar.

- 4) Aferiaman Telamaumbanua & Nov Elhan Gea, Vol. 8 Nomor 2 Desember 2021, e-ISSN : 2684-8694 p-ISSN : 2087-1384. Yang berjudul “ Pengaruh Pemberian insentif terhadap Tingkat produktivitas karyawan pada CV. Deepa Sejahtera Gunungsitoli. Dari hasil perhitungan koefisien antara variabel X (insentif) terhadap variabel Y (produktivitas) diperoleh $r_{hitung} = 0,469$ jika dikonsultasikan pada tabel harga kritik r product moment untuk interval kepercayaan 5% setelah di hitung ternyata $r_{hitung} = 0,469 > r_{tabel} = 0,456$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel X terhadap Y sangat kuat yaitu 20,00%.
- 5) Muhafi, STKIP PGRI Bangkalan, e-ISSN (2597-7806) p-ISSN (2597-7814), Volume 4, No. 1. Mei 2020. Telah melakukan penelitian pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Ro Bangkalan Tahun 2019 dengan judul , "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ". Hasil penelitian ini ialah : (1) pelatihan kerja & pemberian Insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja ditunjukkan signifikansi ($\text{sig } 0,008 < 0,05$), (2) Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ditunjukkan dengan ($0,002 < 0,05$), (3) pemberian insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ditunjukkan dengan ($0,874 > 0,05$).
- 6) Virginia A. J Rampisela, Genita G Lumintang, Univ Sam Ratulangi Manado, Vol. 8 No. 1 Januari 2020, ISSN 2303-1174. Melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Dayana Cipta” (1) motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, dan (3) upah berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja .
- 7) Martina Trisnawaty, Parwoto, Universitas Mercu Buana Jakarta, vol. 22, Desember 2020, Print ISSN: 1411-3422, Online ISSN (e-ISSN): 2541-254X. Melakukan penelitian dengan judul, “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta)”. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas kerja karyawan; dan (2) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas.

- 8) Alvin Efendi, Bambang S, Wiwin H, Universitas Jember, Volume 12 Nomor 2 (2018), ISSN 1907-9990, E-ISSN 2548-7175. Pada objek penelitian pada pabrik rokok gagak hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso yang berjudul : “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut: Menurut penelitian ini lingkungan kerja dan keterampilan kerja di Pabrik Tembakau Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan sebesar 87,2%. Selain itu, di Pabrik Rokok Black Crow Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso, keterampilan kerja berdampak 56,44% lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja..
- 9) Ike Susanti dan Indriana Kristiawati, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Lamongan, p-ISSN : 2477-6092, e-ISSN : 2620-3391, Vol.6 No.2 2019. Dengan judul, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kualitas Produk Terhadap Produktivitas Karyawan Home Industry (Konveksi Kerudung) Di Vila Collection Laren Lamongan”. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa : (1) Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan(X2), Kualitas Produk (X3) secara bersama/simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y). karena Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai korelasi parsial tertinggi yaitu sebesar 0,767 dibandingkan dengan variable Pelatihan(X2) dan Kualitas Produk (X3), maka variable Lingkungan Kerja (X1) merupakan variable bebas yang paling dominan mempengaruhi variable terikat yaitu Produktivitas Karyawan
- 10) Ryani Dhyan Parashakti, Universitas Dian Nusantara, E-ISSN : 2797-7161, Vol.1 No.2, Juli 2021 melakukan penelitian berjudul, “ Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Temuan penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi karyawan tidak memiliki dampak yang berarti terhadap produktivitas. (2) Tidak ada bukti bahwa tempat kerja memiliki kaitan dengan output karyawan. Ketiga, pendidikan di tempat kerja meningkatkan efisiensi dan output.
- 11) Abdul Fatah, P-issn: 2337-3997, O-issn: 2613-9774, Volume 7, Nomor 1, Januari 2019 : 46 - 55. Yang berjudul, “The Effect of Employee Incentives and Rewards on Employee performance”. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) pemberian insentif signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) pemberian reward memiliki dampak yang cukup besar pada kinerja karyawan, (3) Pemberian insentif dan penghargaan berpengaruh signifikan dan variable penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 0,321.

- 12) Firda Mayangsari, UPN Surabaya, Indonesia. p-ISSN: 1858-2192, e-ISSN: 2686-5467, Vol.17, Nomor 1, Juni, 2021. Yang berjudul, "The Effect of The Work Environment and Work Discipline on Employee Spirit at Kopkar Sampoerna". Dapat disimpulkan : (1) lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Kopkar Sampoerna. (2) disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap semangat kerja..
- 13) Md. Shipon Miah, Department of Agricultural Extension, Bangladesh, Vol. 5, No. 6, December 2020, ISSN: 2507-1076 (Online). "Impact of Working Environment on Job Satisfaction". Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: Hasil penelitian menunjukkan dampak signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Seperti, tanpa menyediakan fasilitas yang lebih baik organisasi tidak dapat berjalan dengan baik, sedangkan lingkungan kerja adalah masalah utama yang menyangkut karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk kepuasan kerja yang lebih baik lingkungan kerja perlu difokuskan.
- 14) Irene Ferguson Laing, Vol 2, Issue 2, pp 438-449, July 12, 2021, ISSN 2710-2742. Berjudul "an Empirical Study analyzing Job Productivity in Toxic Workplace Environments". Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: Dengan menggunakan beberapa alat statistik dan teknik, telah terbukti bahwa pengucilan, ketidaksopanan, pelecehan, dan intimidasi memiliki pengaruh langsung efek signifikan negatif pada produktivitas kerja, sementara kelelahan kerja terbukti menjadi statistik mediator yang signifikan antara dimensi lingkungan tempat kerja yang beracun dan produktivitas kerja
- 15) Ranti Septia Dewi, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia, ISSN 2352-5428, Business and Management Research, volume 152, (2021). Penelitian "Pengaruh Insentif, pengetahuan manajemen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Jasa Perdagangan Kota Padang". (1) Insentif, Knowledge Management, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang. (2) Kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang dipengaruhi secara positif oleh insentif, knowledge management, dan lingkungan kerja.

Tabel 2. 1
Jurnal Penelitian

No	Artikel Dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
1.	“ Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan” Deki Kurniawan, Universitas Tridinanti Palembang, Volume 9 No. 1 Januari–Juni 2020, ISSN : 2302- 4585	Untuk Membuktikan secara parsial dan simultan upah secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan	upah (X1) Insentif (X2) Produktivitas Kerja (Y)	Sampel: Sensus Pengumpulan data: Kuesioner Metode analisis: regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f	upah dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

No	Artikel Dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
2.	“ Pt. Pln Ulp. Telaga Gorontalo dengan judul, Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ” Dicky A. Lampa, Universitas Negeri Gorontalo, Volume 4. No2. P-issn 2620-9551, E-issn 2622-1616, September 2021	Untuk menguji pengaruh dari insentif karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan	Insentif (X) Produktivitas Kerja (Y)	Sampel: Sensus Pengumpulan data: Kuesioner Metode analisis: Analisis linier sederhana	Koefisien determinasi atau angka R Square menunjukan besarnya pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja sebesar 88,9% dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan teruji kebenarannya

No	Artikel Dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
3.	“ Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Dayana Cipta” Virginia A. J Rampusela, Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol.8 No.1 Januari 2020, ISSN 2303-1174.	Membuktikan motivasi, lingkungan kerja, kompensasi berpengaruh parsial dan simultan.	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Upah (X3) Produktivitas kerja (Y)	Sampel: Sensus Data: Wawancara dan Kuesioner Metode analisis: regresi linear berganda	motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja

No	Artikel Dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
4.	“Pabrik rokok gagak hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ” Alvin Efendi, Universitas Jember, Volume 12 Nomor 2 (2018), ISSN 1907-9990, E-ISSN 2548-7175.	Membuktikan lingkungan kerja, keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja berpengaruh parsial dan simultan.	Lingkungan kerja (X1) keterampilan (X2) Produktivitas kerja (Y)	Sampel: Sensus Data: Kuesioner Metode analisis: uji validitas dan reliabilitas.	lingkungan kerja dan keterampilan kerja di Pabrik Tembakau Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan sebesar 87,2%.

No	Artikel Dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
5.	“ The Effect of Employee Incentives and Rewards on Employee performance ” Abdul Fatah, p-ISSN : 2337-3997, o-ISSN : 2613-9774, Volume 7, Nomor 1, Januari 2019 : 46 - 55	untuk mengetahui insentif, dan pemberian reward terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan	Insentif (X1) Reward (X2) Kinerja karyawan (Y)	Sampel: Sensus Data: Kuesioner Metode analisis: kuantitatif	Pemberian insentif dan penghargaan berpengaruh signifikan dan variable penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 0,321

Riset yang akan dilaksanakan oleh peneliti saat ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Eko Yulianto (2022) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja Dan insentif Terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Lasmana Jaya Abadi” Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Narotama, Surabaya. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variable lingkungan kerja Dan insentif Terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Lasmana Jaya Abadi. Menggunakan pendekatan kuantitatif. Menggunakan sensus atau seluruh populasi dijadikan sampel . Populasi sebanyak 40 orang karyawan CV. Lasmana Jaya Abadi. Pengumpulan data menggunakan. Kuesioner dengan uji instrument ,uji asumsi klasik, uji regresi linear, uji t, uji f.

Tabel 2. 2
Penelitian Saat Ini

Judul Penelitian	Unit Analisis	Variabel dan analisis data	Hasil Penelitian
“Pengaruh lingkungan kerja Dan insentif Terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Lasmana Jaya Abadi” Eko Yulianto (2022) FEB Universitas Narotama, Surabaya	Sampel : 40 orang karyawan CV. Lasmana Jaya Abadi Pengumpulan data : Kuesioner	Lingkungan Kerja (X1) Insentif (X2) Produktivitas kerja (Y) Analisis data : analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis koefisien determinasi, uji simultan, dan uji parsial.	Masih akan diteliti.

Berdasarkan hasil temuan GAP Riset tersebut peneliti mengajukan usulan penelitian dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Lasmana Jaya Abadi ”

2.2. Tinjauan Teoritis

2.2.1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016). Perusahaan harus memiliki daya upaya untuk memenangkan persaingan dan akan mencapai keberhasilan jika mereka memiliki sumber daya yang baik. Sumber Daya Manusia dalam arti luas adalah seseorang yang bekerja sebagai penggerak bagi suatu organisasi, baik lembaga maupun perusahaan, dan yang keterampilannya harus tetap dilatih dan dikembangkan.

2.2.2. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas kerja

Produktivitas adalah pengukuran yang menunjukkan seberapa produktif sumber daya dikelola dan dimanfaatkan untuk memberikan hasil terbaik. Waktu adalah sumber daya yang disinggung disini dalam hal produktivitas. Artinya, karyawan yang produktif dapat mengerjakan suatu pekerjaan dalam waktu yang lebih singkat. Produktivitas kerja mengacu pada kapasitas individu atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jumlah waktu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Busro, 2018).

2. Tujuan dan manfaat Produktivitas kerja

Menurut (Pangabean, 2002), mengatakan bahwa peningkatan produktivitas karyawan berguna bagi organisasi dan harus bermanfaat bagi karyawan. Oleh karena itu tujuan dan manfaat produktivitas kerja bagi karyawan antara lain:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang di gunakan untuk penetapan balas jasa.
- b. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan tugas pekerjaan.
- c. Mengukur seberapa produktifnya seorang pekerja.
- d. Untuk dorongan atau membiasakan atasan untuk mengawasi perilaku karyawan.
- e. Menciptakan lingkungan kerja yang positif.

3. Indikator Produktivitas kerja

Supaya memahami tingkat produktivitas kerja maka kita harus mengetahui indikator mengenai Produktivitas Kerja karyawan. (Siagian, 2015) mengemukakan indikator produktivitas kerja yakni sebagai berikut:

- a. Seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan.
- b. Peningkatan kualitas kerja seluruh anggota organisasi serta seluruh komponennya, termasuk dalam hal ini kualitas sumber daya manusia organisasi, sangatlah penting.
- c. Pemberdayaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dimungkinkan dengan membiarkan individu-individu tersebut menggunakan hak-haknya sebagai manusia. Hak-hak tersebut dapat berupa kebebasan untuk mendapatkan pekerjaan yang sepadan dengan kemampuannya, kebebasan untuk mendapatkan kompensasi yang layak, kebebasan untuk mendapatkan rasa aman, dan kebebasan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan organisasi.

2.2.3. Insentif

1. Pengertian insentif

Insentif adalah cara bagi perusahaan untuk memberikan pemantik semangat berupa insentif material maupun non material kepada pekerjanya sebagai bentuk apresiasi. Kata insentif dapat berarti jenis pembayaran tertentu yang didasarkan pada kinerja dan pembagian manfaat yang dihasilkan dari menjadi lebih produktif. (Yani, 2014) mengatakan bahwa insentif merupakan salah satu penghargaan yang bergantung pada seberapa baik seseorang karyawan melakukan pekerjaannya. Jumlah pembayaran insentif naik mengikuti berdasarkan seberapa produktif pekerja tersebut. Dengan kata lain, insentif adalah hal atau usaha yang perlu dipikirkan dan dilakukan agar karyawan mau bekerja keras dan mendapatkan hasil yang lebih baik, atau agar karyawan lebih produktif dalam bekerja. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat memiliki produktivitas kerja yang lebih baik. Karena itu, tujuan utama pemberian insentif adalah membuat pekerja merasa bertanggung jawab dan memberi mereka motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun insentif yang diberikan pasti ada hubungannya dengan seberapa baik pekerjaan itu dilakukan. Karyawan akan merasa diperlakukan tidak adil jika insentif mereka tidak terkait dengan seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka. Karena ketidakadilan ini, kepuasan pekerja akan turun, yang akhirnya akan mengubah cara karyawan bertindak.

2. Tujuan dan manfaat insentif

Setiap bisnis memiliki dua tujuan utama: yang pertama adalah mewujudkan laba yang diharapkan, dan yang kedua adalah memastikan kesejahteraan perusahaan yang berkesinambungan dengan menjalankannya secara produktif. Akibatnya, ketika insentif diberikan dengan cara yang tepat, karyawan akan merasa lebih puas dan akan lebih terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Yani, 2014), tujuan dan manfaat pemberian insentif kepada karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memberikan hadiah kepada karyawan yang telah bekerja dengan sangat baik.
- b. Untuk menanamkan rasa tanggung jawab dan motivasi pada karyawan.
- c. Untuk memastikan bahwa karyawan akan menjadi kekuatan pendorong pada perusahaan.
- d. Untuk mengevaluasi upaya pekerja berdasarkan seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka.
- e. Untuk meningkatkan produktivitas dimana individu dan kelompok menyelesaikan tugas mereka.

3. Indikator insentif

Pendapat (Sarwoto, 2010), secara garis besar indikator insentif dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Insentif Material:

- a. Bonus adalah kompensasi berupa uang untuk pekerjaan yang telah dilakukan.
 - b. Komisi adalah bentuk bonus yang ditawarkan kepada mereka yang menghasilkan penjualan yang sukses.
 - c. Kompensasi yang ditangguhkan adalah kompensasi yang dibayarkan di masa mendatang.
2. Insentif Non Material:
- a. Memberikan promosi.
 - b. Jaminan sosial.
 - c. Pujian secara lisan.

2.2.4. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari segala sesuatu yang mengelilingi seorang pekerja dan memiliki potensi untuk mempengaruhi bagaimana dia melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Agar tempat kerja menjadi produktif, itu harus kondusif untuk penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja sekitar berpengaruh terhadap output karyawan. Emosi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Jika seseorang menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, ia akan merasa betah di tempat kerjanya dan dapat menyelesaikan tugas secara efisien, memaksimalkan penggunaan jam kerja. Untuk meningkatkan di mana individu dan kelompok melaksanakan pekerjaan mereka. Menurut (Sutalaksana, 2010) suatu kenyataan bahwasanya lingkungan dekat manusia di tempat kerjanya ini berpengaruh terhadap hasil kerja manusia. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang sangat terkait dengan produktivitas karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan.

2. Jenis lingkungan kerja

Sesuai dengan penjelasan lingkungan kerja yang ditentukan, lingkungan kerja tidak hanya lingkungan kerja fisik tetapi juga lingkungan kerja non fisik. Akibatnya, ada dua jenis lingkungan tempat kerja yang berbeda. Antara lain:

- a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah keadaan berada dalam kontak fisik langsung dengan karyawan. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dimungkinkan untuk memisahkan lingkungan kerja fisik menjadi dua kategori: yang berhubungan langsung dan yang berhubungan tidak langsung.

- b. Lingkungan kerja non-fisik

Kontak sosial di tempat kerja membentuk lingkungan kerja non-fisik. Pertimbangan, misalnya, interaksi antara karyawan dan atasan di tempat kerja, serta interaksi antara karyawan dan rekan kerja dan individu lainnya. Lingkungan kerja non fisik juga mempengaruhi produktivitas karyawan. Dalam pengertian ini, bisnis harus mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang mendorong interaksi di seluruh komponen perusahaan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

a. Udara dan Penerangan

Tempat kerja yang ideal seharusnya mempunyai sirkulasi udara dan penerangan yang baik. Ruangan yang terlalu dingin, tertutup dan panas dapat membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja. Karena udara didalam tempat bekerja bisa saja menjadi pengap dan kurang nyaman pada akhirnya bisa membuat pernapasan sesak. Penerangan yang redup bisa membuat mata cepat lelah. Apabila kedua faktor ini kurang diperhatikan, Sulit untuk bisa bertahan dengan kondisi tersebut dengan waktu yang lama.

b. Suara

Segala jenis tugas yang dikerjakan oleh karyawan, suara bising yang intensif bisa menurunkan konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang tenang dan tenteram, suatu harus mampu mengelola sumber kebisingan.

c. Kebersihan

Semua orang tidak suka dengan tempat kerja yang kotor. Kebersihan ruangan di dalam lingkungan kerja harus di penuhi oleh setiap perusahaan. Karena kebersihan adalah sebagian dari iman, bekerja di tempat yang enak di pandang menimbulkan kenyamanan dalam bekerja.

d. Hubungan kerja sesama karyawan maupun pimpinan

Hubungan kerja sesama karyawan maupun dengan pimpinan termasuk dalam indikator non-fisik. Interaksi antar karyawan yang baik dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja sekaligus kekompakan dalam internal perusahaan. Begitu juga dengan kehadiran pimpinan.

e. Tanggung jawab dan struktur kerja

Mengetahui apa saja tanggung jawab dalam bekerja akan membangun motivasi internal karyawan. Mengenal tugas-tugas yang diemban secara rinci akan mendorong produktivitas karyawan di segala sisi. Begitu juga dengan struktur kerja. Jika tidak ada

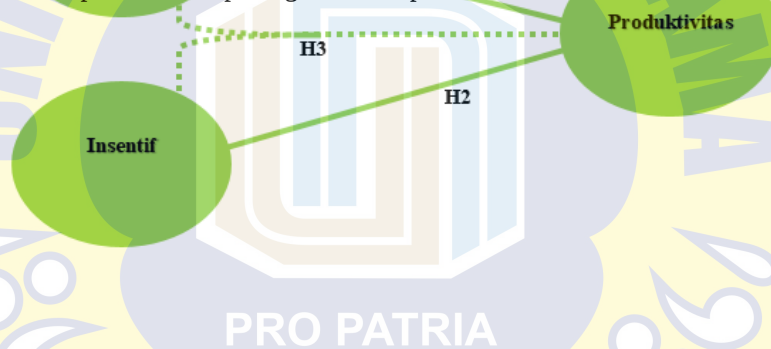
pembagian tugas yang jelas, karyawan akan bingung dan bimbang. Karyawan cenderung tidak semangat bekerja dan menghabiskan banyak waktu begitu saja tanpa produktif melakukan apapun.

f. Komunikasi dan kerja sama tim

Dalam berbagai jenis relasi, komunikasi selalu mengambil peran terbesar untuk memastikan segala sesuatu berjalan dengan lancar. Demikian pula dalam lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif akan mempermudah kolaborasi iatau kerja sama ialam satu divisi maupun lintas divisi.

2.5. Kerangka Berfikir

Untuk menguji hipotesis diperlukan suatu kerangka berpikir yang menjadi landasan untuk menganalisis masalah untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji realitas suatu penelitian. dapat digambarkan pada Gambar 2.1 :



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

Keterangan :

- : Hubungan secara parsial
 - - - - - : Hubungan secara simultan

2.6. Hipotesis

Rumusan masalah penelitian telah diajukan dalam bentuk pertanyaan, dan hipotesis adalah tanggapan sementara yang dapat dianggap sebagai jawaban atas pertanyaan itu (Sugiyono, 2018). Berdasarkan kerangka berpikir yang ada maka di buat perumusan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh positif secara parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh positif secara parsial insentif terhadap produktivitas kerja karyawan

H3 : Terdapat pengaruh positif secara simultan lingkungan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan

