**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

**2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2012). Lingkungan kerja dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sunyoto (2012:43) mendefinisikan Llingkungan Kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Wijayanto (2012:41) mengartikan lingkungan kerja adalah *stakeholders* merupakan kelompok atau individu yang tidak secara tegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi karena sebenarnya  *stakeholders* adalah anggota dari organisasi, di mana para manajer memiliki tanggung jawab atas kepentingan mereka.

Lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan. Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya mendorong produktivitas kerja (kinerja) karyawan, efisien, motivasi dan prestasi.

**2.1.2 Indikator Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

MenurutSedarmayanti(2009)indikator-indikatorlingkungankerjafisikyaitusebagai berikut :

1. Penerangan/cahayaditempatkerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai gunamendapatkankeselamatandanlencarankerja,olehsebabituperludiperhatikanadanyapenerangnan(cahaya)yangterangtetapitidakmenyilaukan.Cahayayangkurangjelasmengakibatkanpenglihatanmenjadikurangjelas,sehinggapekerjaanakanlambat,banyakmengalami kesalahan. Dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisiendalammelaksanakanpekerjaan,sehinggatujuanorganisasisulittercapai.

1. Sirkulasiudaraditempatkerja

Oksigenmerupakangasyangdibutuhkanolehmahlukhidupuntukmenjaga kelangsungan hidup. Udara di sekitar dikatakan kotor apabilakadarorksigendalamudaratersebuttelahberkurangdantelahbercampurdengangasdanbau-bauanyangberbahayalainnyayangberbahaya bagitubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanyatanamandisekitar tempatkerja.

1. Kebisinganditempatkerja

Salahsatumasalahyangcukupmenyibukkanparapakaruntukmengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak di diinginkanolehtelinga.Karenaterutamadalamjangkapanjangbunyitersebutdapatmenggangguketenangandalambekerja,menghilangkankonsentrasidalam bekerjadan menimbulkankesalahkomunikasi.

1. Bautidaksedapditempatkerja

Adanya bau-bauan yang tidak diinginkansekitar tempat kerjadapatdianggapsebagaipencemarankarenadapatmengganggudi konsentrasibekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhikerja tetap dalamkeadaanamanmakanperludiperhatikanadanyakeamanandalambekerja.Olehkarenaitufaktorkeamananperludiwujudkankeberadaannya. Salahsatu upaya unutk menjaga keamanan di tempatkerja,dapatkepekaandalampenciuman.Pemakaianaircoditionmerupakan salah satu cara yang dapat digunakan unutk menghilangkanbau-bauanyangmengganggudisekitartemp. Keamananditempatkerja Guna menjaga tempat kerja dan kondisi lingkunganmemanfaatkantenagasatuanpetugaspengaman(SATPAM).

**2.1.3 Tujuan Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja internal adalah semua sumber daya manusia dan fisik yang mempengaruhi oranganisasi. Pihak yang berkepentingan internal yaitu organisasi itu sendiri. Tujuan dari lingkungan kerja antara lain:

1. Karyawan semakin berkembangnya organisasi maka karyawan dituntut untuk lebih meningkatkan keterampilan dan kemampuannya. Adakalanya suatu posisi dalam organisasi menghendaki klasifikasi pendidikan tertentu, seperti programer komputer mengisyaratkan karyawanya untuk menguasai software terbaru.
2. Manajemen. Dalam menjalankan usahanya, organisasi memerlukan koordinasi atau pengaturan agar sasaran organisasi dapat tercapai. Pengertian manajemen yang terdapat dalam *investorwords com.*
3. Pemegang saham dan dewan direksi. Pada sebuah perusahaan publik yang besar, pemegang saham memiliki kemampuan untukmempengaruhi pengambilan keputusan melalui hak pemberian suara pada rapat umum pemegangan saham.
4. Modal dan peralatan fisik. Organisasi atau perusahaan membutuhkan modal untuk kelangsungan hidupnya untuk organisasi yang telah go public modal diperoleh dari para penanam saham. Peralatan fisik seperti sarana dan prasarana juga menjadi modal suatu organisasi.

**2.1.4 Pelatihan Kerja**

Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang denganpengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memilikikemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian seharihari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta attitudeyang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggotaorganisasidapatlebihpercayadirididalammenghadapipersoalanyangdihadapidalamtugasnya.Melaluiprogrampelatihandiharapkanseluruhpotensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasiatau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihanbiasanyadilaksanakanpadasaatparapekerjamemilikikeahlianyangkurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlubelajartentangkeahlian.

Menurut Mangkunegara (2013), “Pelatihan adalah Suatu proses pendidikanjangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisirdimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilanteknisdalam tujuan terbatas”.

MenurutEdySutrisno(2016-68)Pelatihanmerupakansaranaampuhmengatasibisnismasadepanyangpenuhdengantantangandanmengalami perubahan yang sedemikian cepat. Pelatihan efektif dapat dicapai denganpemosisianprogrampelatihansecarautuhdalamkerangkaperencanaamanajemanstrategisdandilaksanakan tahapan-tahapanyangteratur.

MenurutMangkuprawira(2012)adalahsebuahprosesmengajarkanpengetahuandankeahliantertentusertasikapagarkaryawansemakinterampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik,sesuaidengan standar.

Berdasarkan uraian diatas dapat diartikan Pelatihan adalah adalah prosespendidikan jangka pendek tentang pengetahuan dan keahlian tertentu agardapatmampumengatasibisnismasadepanyangpenuhtantangandanmengalamiperubahanyangsangat cepat.

**2.1.5 Tujuan Pelatihan**

Tujuan pelatihan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan efisien. Persaingan bisnis menuntut lebih dari itu. Menambah keterampilan karyawan dan mengasah keahlian yang telah mereka miliki menjadi langkah penting yang harus diambil perusahaan agar bias bertahan dalam kompetisi.

 Berikut ini adalah tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan.

1. Meningkatkan produktivitas

Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan memanfaatkan teknologi. Kita tahu, teknologi berkembang dengan amat pesat, sehingga pelatihan dan pengembangan karyawan dalam hal penguasaan teknologi terbaru dapat membantu mereka mengejar perekembangan yang cepat itu. Peningkatan pruduktivitas juga terjadi ketika karyawan menjadi semakin ahli dalam pekerjaanya. Mereka dapat mengembangkan cara atau metode baru yang membuat mereka mampu menyelesaikan pekerjaanya yang sama atau berulang dengan lebih efektif dan efisien.

1. Memperbaiki kualitas

Pelatihan dan pengembangan karyawan tidak hanya akan meningkatkan pruduktivitas karyawan, melainkan juga membantu mereka memberikan layanan atau menghasilkan produk yang lebih baik. Kualitas yang lebih baik ini pada akhirnya akan mempertahankan klien/pelanggan dan maggaet klien/ pelanggan baru.

1. Mengurangi waktu belajar karyawan

Ketika karyawan meengikuti program perhatihan dan pengembang secara rutin, kemampuan mereka bertambah secara bertahap. Karyawan dengan kemapuan yang mumpuni dan terus terasah akan lebih cepat dalam mempelajari dan mempraktikan hal- hal baru. Semakin lemah kemampuan ini semakin sulit pula bagi mereka untuk belajar. Semakin cepat karyawan menguasai hal- hal baru, artinya semakin besar pula kesempatan bagi perusahaan untuk menjadi yang terdepan dalam persaingan bisnis.

1. Meningkatkan retensi karyawan

Perusahaan akan berkembang baik, jika mampu mempertahankan karyawan- karyawannya dalam waktu cukup lama. Merekrut SDM baru akan lebih membutuhkan waktu daripada memberikan pelatihan dan pengembangan kemampuan karyawan yang sudah ada. Meski sama- sama mengeluarkan biaya , akan lebih hemat dan menguntungkan bagi perusahaan untuk melatih dan mengembangkan karyawan yang sudah ada daripada melatih dan mengembangkan karyawan baru. Pelatihan dan pengembangan karyawan juga membantu karyawan untuk lebih percaya diri. Mereka akan lebih betah bekerja di perusahaan pula karena mengangap perusahaan peduli akan kebutuhan mereka, terutama kebutuhan akan keterampilan yang mereka perlukan dalam menjalankan pekerjaan mereka.

1. Transfer Keahlian dan kaderisasi

Karyawan pada suatu saat akan memasuki usia pensiun. Pelatihan secara berkala memberikan kesempatan bagi karyawan- karyawan senior untuk meneruskan ilmu, keterampilan, atau keahlian kepada junior- junior mereka. Untuk transfer keahlian ini dapat juga dilakukan training for trainers di mana perusahaan melatih karyawan terbaik untuk menjadi trainer handal buat teman-temanya yang lain.

**2.1.6 Manfaat Pelatihan**

Yang paling terasa oleh perusahaan ketika secara berkala mengadakan program pelatihan dan pengembangan karyawan adalah terwujudnya sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih efisien, kompetitif, dan keterlibatan yang lebih tinggi dengan tempat kerja. Sebuah riset menunjukkan, perusahaan dengan karyawan yang menyukai pekerjaannya dan berdedikasi, memiliki tingkat absen 41 persen lebih rendah dan produktivitas 17 persen lebih tinggi. Melihat manfaat yang akan didapat, pelatihan dan pengembangan karyawan bukan hanya penting. Melainkan juga vital.

 Berikut sejumlah manfaat pelatihan dan pengembangan karyawan yang bias diperoleh perusahaan:

1. Retensi Karyawan yang positif

Karyawan yang mendapatkan program pelatihan dan pengembangan karyawan akan lebih loyal terhadap perusahaan ini sangat baik untuk bisnis.

1. Meningkatakan keterlibatan karyawan

Karyawan yang merasa bosan di tempat kerja biasannya dikarenakan kemampuan atau keahliannya dalam bekerja tidak berkembang. Rasa bosan ini kemudian akan menyeret karyawan ke dalam kebiasaan kerja yang negative dan ujung- ujungnya merugikan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan karywan secara berkala akan mendorong karyawan lebih terlibat dengan pekerjaan dan lingkungan kerjannya. Dia akan lebih bersemangat, percaya diri, dan punya inisiatif- inisiatif baru dalam menyelesaikan pekerjaanya. Pelatihan dan pengembangan karyawan yang rutin juga memungkinkan terjadinnya evaluasi terus- menerus terhadap karyawan, keterampilan, dan proses bekerjanya. Yang paling utama, pelatihan dan pengembangan pada akhirnya juga akan mempengaruhi budaya perusahaan.

1. Menyiapkan pemimpin – pemimpin di masa depan

Program pelatihan dan pengembangan karyawan membantu perusahaan menemukan bakat- bakat kepemimpinan baru. Sejak awal, perusahaan, dalam hal ini biasannya para professional di bagian *human resource development,* mulai dapat menandai karyawan sebagai kandidat untuk jajaran manajeral. Perusahaan yang memilki program pengembangan kepemimpinan yangb baik artinya selalu mempertimbangkan tujuan perusahaan di masa depan dengan menyiapkan talenta yang dapat dipromosikan.

1. Pemberdayaan Karyawan

Hal ini masih berkaitan dengan tingkat keterlibatan karyawan. Para manajer yang merasa diberdayakan di tempat kerja akan lebih efektif dalam memmpengaruhi karyawan dan mendapatakan kepercayaan mereka. Karyawan juga akan merasakan otonominya nilai- nilai yang ada di yakini, dan kepercayaan diri yang lebih besar dalam melakukan pekerjaan mereka.

**2.1.7 Jenis – Jenis Pelatihan**

 Pelatihan dan pengemabngan karyawan memberikan kesempatan bagi mereka untuk mendapatkan pengetahuan dan pengalaman yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan masing- masing. Karyawan dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan mengurangi resiko pekerjaan. Dibutuhkan jenis program pelatihan dan pengembangan yang tepat untuk masing- masing kebutuhan karyawan. Jenis – jenis program pelatihan dan pengembangan karyawan itu antara lain

1. Onboarding

Program pelatihan ini dikhususkan untuk menyebut karyawan baru. Perusahaan memberikan apapun yang karyawan butuhkan untuk dapat melakukan pekerjaan mereka. Biasannya ada sesi- sesi untuk mengenalkan karyawan baru kepada struktur organisasi perusahaan, tujuan, proses, prosedur, aturan, prinsip, norma, harapan, control, dan system yang berlaku di perusahaan.

1. Manajemen resiko

Pelatihan jenis ini di desain untuk mengurangi resiko atau mengimplementasikan proses mana jemen resiko. Materi program biasannya memasukkan point- point seputar keselamatan kerja, keamanan informasi, dan kepatuhan.

1. Manajemen keahlian

Perusahaan memerlukan proses untuk mengindentifikasi keahlian karyawan. Ini juga di butuhkan untuk mengembangkan area- area dimana ada kesenjangan didalamnya diperlukan pelatihan dan pengembangan jenis ini dapat dilakukan dalam beragam tingkatan, termasuk dengan memantau talenta- talenta yang ada di perusahaan atau dalam sebuah tim kerja.

1. Perencanaan Karir

Program pelatihan jenis ini dapat disesuaikan dengan minat dan ambisi masing- masing individu karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan mereka di tempat kerja.

1. Manajemen pengetahuan

Jenis ini adalah dimana perusahaan melakukan proses pengembangan, mempertahankan , pemanfaatan, serta transfer pengetahuan dari karyawan yang lebih senior ke junior.

1. Pengalaman

Dalam program pelatihan jenis ini, karyawan diberikan kesempatan untuk merasakan langsung pengalaman yang akan memberikan manfaat bagi karir mereka, sekaligus kontrobusi mereka pada perusahaan. Di dalam program ini, karyawan biasanya akan memperoleh penugasan baru dan lebih kreatif, yang berbeda atau bahkan berlawanan dengan penugasan- penugasan rutinya.

1. Diklat

Program pelatihan karyawan jenis ini bisa berupa pemberian pelatihan internal atau mengirimkan karyawan mengikuti pelatihan diluar perusahaan atau juga memberikan kesempatan (beasiswa) untuk mengambil pendidikan formal lanjutan. Tentu saja disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan tujuan karir karyawan.

* + 1. **Metode Pelatihan Karyawan**
1. Pelatihan Karyawan

Metode ini membantu karyawan membangun pengetahuan dasar yang harus mereka miliki pada level atau posisi tertentu .

1. Coaching efektif

Pemimpin atau jajaran dapat menjadi coach yang efektif bagi karyawan mereka. Selama bekerja, mereka dapat menggunakan berbagai situasi yang meraka hadapi sebagai momen belajar. Bahan belajar terbaik memang berasal dari rutinitas atau problem yang di hadapi karyawan sehari- sehari.

1. Mentoring Kepemimpinan

Mentoring akan lebih efektif dari pada melatih, memarahi, mengkeritik, atau ,menegur karyawan. Dengan mentoring, karyawan akan lebih terbantu untuk melihat dampak dari perilakunya, memunculkan rasa tanggung jawab pribadi, dan kemudian komitmen untuk membuat perubahan positif.

* + 1. **Evaluasi Pelatihan Karyawan**

 Dalam setiap kegiatan atau program, tahapan evaluasi sama pentingnya dengan perencanaan. Tidak terkecuali dalam program pelatihan karyawan ini. Ada beberapa model evaluasi, namun yang paling populer adalah model evaluasi yang dikembangkan pakar evaluasi pelatihan. Dalam model evaluasi Kirkpatrick, ada empat tahapan yang dilakukan sebagai bagian dari proses evaluasi, yakni tahap reaksi, tahap pembelajaran, tahap perilaku, dan tahap hasil.

1. **Tahap reaksi**

 Evaluasi dalam tahap ini bertujuan mencari tahun seberapa penting program pelatihan yang telah diajukan bagi karyawan. Evaluator akan mengikut keterlibatan karyawan selama program berlangsung, tingkat keaktifan mereka, bagaimana reaksi karyawan terhadap materi program. Untuk itu, evaluator perlu menyusun sejumlah pertanyaan yang tepat untuk memancing umpan balik yang diharapkan. Misalnya, apa saja kelibahan dan kekurangan dari program pelatihan yang baru saja anda ikuti, apakah anda mendapatkan manfaat dari program ini, dan seterusnya.

1. **Tahap pembelajaran**

 Tahap evaluasi ini berupaya menggali informasi bagaimana karyawan bisa meningkatkan keahlian, sikap, pengetahuan, kepercayaan diri, dan komitmen mereka dalam melakukan pekerjaannya dari program pelatihan yang diikuti. Cara yang paling umum untuk mengevaluasi hal ini adalah dengan memberikan test diawal dan diakhir masa program. Dengan membandingkan hasilnya, akan terlihat apakah ada peningkatan atau perubahan kearah yang diharapkan dari karyawan.

1. **Tahap Perilaku**

 Evaluator akan melihat seberapa jauh karyawan mengaplikasi hasil program pelatihan karyawan yang mereka ikuti kedalam pekerjaannya sehari- hari di tempat kerja. Proses ini perlu yang panjang pasca program, bisa berminggu- minggu, bahkan berbulan- bulan.

1. **Tahap hasil**

 Hasil yang dimaksud dalam tahapan ini adalah efek yang dikehendaki oleh perusahaan dari program karyawan. Hasil yang diukur adalah pencapaian individu masing- masing karyawan dan pencapaian perusahaan secara keseluruhan. Penguasaan keterampilan dan pengetahuan oleh karyawan semakin penting bagi setiap perusahaan saat ini. Program pelatihan secara berkala menjadi cara termudah untuk mengembangkan dan meningkatkan modal intelektual perusahaan. Memperkerjakan karyawan yang terlatih juga akan menekan pembiayaan. Karyawan yang menguasai pekerjaanya otomatis lebih besar kinerjanya, lebih baik dalam melibatkan dirinya dilingkungan kerja, yang artinya juga akan meningkatan reportasi perusahaan pada akhirnya.

* 1. **Produktivitas Kerja Karyawan**

**2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitaskerjakaryawanbagisuatuperusahaansangatlahpentingsebagaialatukurkeberhasialansuatuusaha.Karenasemakintinggiproduktivitaskerjakaryawandalamperusahaan,berartilabadanproduktiviasperusahaanakan meningkat.Menurut Edy Sutrisno (2016-102) Produktivitas kerja adalah rasio dari hasilkerjadenganwaktuyangdibutuhkanuntukmenghasilkanprodukdariseorangtenaga kerja.Menurut Nasution (2015-251) Produktivitas merupakan nisbah atau rasioantara hasil kegiatan (output, pengeluaran) dan segala pengorbanan (biaya)untukmewujudkan hasil tersebut (input, pemasukkan).

MenurutWhitmore(dalamSedarmayanti,2012)memandangbahwaProduktivitasadalahsuatuukuranataspenggunaansumberdayadalamsuatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari pengeluaranyangdicapaidengan sumberdayayangdigunakan.Berdasarkanbeberapadefinisidiatas,dapatdsimpulkanbahwaproduktivitas adalah suatu ukuran mengenai apa yang dihasilkan dari apayang digunakan, karyawan memegang peranan utama dalam penigkatkanproduktivitas,karenapadahakekatnyaalatproduksidanteknologimerupakanhasil karyamanusia.Produktivitas karyawan mengandung pengertian perbandingan hasil yangdicapaikaryawan dalamjangkawaktu tertentu

 MenurutNasution(2015-256)jenis-jenisproduktivitaskerjaantaralainyaitu:

* + - 1. Pengukuranproduktivitastingkatmakro,yaitusecaranasionaldanregional
			2. Pengukuran produktivitas tingkat sektoral, yaitu sektor industri,pertanian,jasa, dan sektor-sektor lainnya.
			3. Pengukuranproduktivitastingkatperusahaan.
			4. Pengukuranproduktivitasindividuatauunittertentu.
		1. **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Beberapafactoryangmempengaruhiproduktivitaskerjakaryawanyangdikemukakanoleh (Sedamayanti, 2009)diantaranyaadalah :

1. SikapMental,berupa:
	1. Motivasikerja
	2. Disiplinkerja
	3. Etikakerja
		* 1. Pendidikandanpelatihan

Padaumumnyaorangyangberpendidikanlebihtinggimempunyaiwawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnyaproduktivitas.Pendidikandisinidapatdiartikanpendidikanformalmaupunnon formal

* + - 1. Keterampilan

Padaaspektertentuapabilakaryawansemakinterampil,makaakanlebihmampubekerjasertamengunakanfasilitaskerjadenganbaik.Kryawanyangakanlebihterampilapabilamempunyaikemampuan(ability)dan pengalaman(experience)

* + - 1. Manajemen

Pengertianmanajemendisinidapatberkaitandengansystemyangditerapkanolehpimpinanuntukmengelolaataumemimpinsertamengendalikanstafataubawahannya.

* + - 1. HubunganIndustrial

Dengan menciptakan hubungan kerja yang sesuai dan dinamis antarapemimpin dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenagakerja sehungga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapatmenumbuhkanpartisipasiaktifdalamusahameningkatkanproduktivitas.

* + - 1. Tingkatpenghasilan

Apabilatingkatpenghasilanmemadaimakadapatmenimbulkankonsntrasikerjadankemampuanyangdimilikidapatdimanfaatkanuntukmeningkatkan produktivitas.

* + - 1. Gizidankesehatan

Apabila karyawan dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat,maka akanlebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggimakaakan dapat meningkatkan produktivitaskerjanya.

* + - 1. Jaminansocial

Jaminansocialyangdiberikanolehsuatuperusahaankepadakaryawannya,dimaksudkanuntukmeningkatkanpengabdiandansemangatkerjanya.

* + - 1. Lingkungandaniklimkerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan agarsenangbekerjadanmeningkatkanrasatanggungjawabuntukmelakukanpekerjaandenganlebihbaikmenujukearahpeningkatanproduktivitas.

* + - 1. Saranproduksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.Apabilasaranaproduksiyangdigunakantidakbaik,kadang-kadangdapatmenimbulkan pemborosan bahanyangdipakai.

* + - 1. Kesempatanberprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkandoronganpsikologisuntukmeningkatkandedikasisertapemanfaatanpotensiyangdimiliki untuk meningkatkanproduktivitas.

**2.2.3 Ciri – Ciri Produktivitas Kerja**

 Menurut Ranftl (2012), mengemukkakan cirri – cirri pegawai yang produktiv sebagai berikut:

1. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan, kualifikasi pekerjaan di anggap hal yang mendasar, karena produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar.
2. Bermotivasi tinggi, sebagai faktor kritis, pegawai yang bermotivasi berada pada jalan produktivitas tinggi.
3. Mempunyai orientasi pekerjaan positif, sikap seseorang terhadap tugasnya sangat mempengaruhi kinerjnya, faktor positif dikatakan sebagai faktor utama produktivitas karyawan .
4. Dewasa

Karyawan yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten dan hanya memerlukan pengawasan minimal.

1. Dapat bergaul dengan efektif, kemampuan untuk menentapkan hubungan antar pribadi yang positif adalah asset yang sangat meningkatkan produktivitas.

**2.2.4 Aspek – Aspek Produktivitas Kerja**

Menurut Siagian (2013) aspek- aspek produktivitas kerja antara lain yaitu:

1. Perbaikan terus- menerus

Salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan seluruh dihadapkan pada tuntuntan yang terus menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.

1. Tugas Pekerjaan yang menantang

Dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerjaan yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksankan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang justru mengiginkan tugas yang tantangan.

1. Kondisi fisik tempat bekerja

Telah umum dikatakan baik oleh pakar maupun praktis manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan konstribusi nyata dalam meningkatkan

1. Motivasi kerja

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan Karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

1. Efisiensi dan efektifnya kerja

Efisien dan efektivitas kerja adalah modal menunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.

1. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja seseorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan karyawan tinggi maka akan menghasilkan produk yang tinggi, sebaiknya kemamampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produk yang rendah.

1. Pengalaman dan Pengetahuan

Pengalaman dan pengetahuan seseorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan akan tetapi lebih tinggi apabila seseorang karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi.

**2.2.5 Manfaat produktivitas Kerja**

1. Meningkatkan Keuntungan Perusahaan

Prodoktivitas berarti karyawan anda memanfaatkan waktu sebaik mungkin saat mengerjakan tugas. Artinya tidak ada waktu yang terbuang percuma. Seperti kata pepatah waktu adalah uang saat karyawan anda tidak menyia- nyiakan waktu, mereka akan mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan di waktu yang sama. Maka lebih banyak pula keuntungan untuk perusahaan anda.

1. Memberi karyawan Kepuasan Bekerja

Pernakah anda merasa menyesal karena membuang- buang waktu dan tidak produktif lain hari di saat anda produktif. Anda akan merasa sangat puas dan bangga. Begitu pula karyawan anda jika karyawan anda produktif mereka akan bahagia mereka akan mengalami kepuasan kerja, sebab mereka merasa telah berhasil mengerjakan sesuatu. Ke depannya karyawan anda yang produktif akan terdorong untuk menyelesaikan tugas lebih baik lagi daripada saat ini.

1. Member pelanggan Layanan terbaik

Tak hanya kepuasaan karyawan, produktivitas kerja berhubungan erat dengan kepuasaan pelanggan, saat karyawan anda bekerja secara produktif, atau pekerjaan akan selesai dengan lancer. Dengan demikian perusahaan anda bisa fokus pada pelanggan tak perlu lagi takut kehilangan pelanggan, karena pekerjaan lainnya sudah terkoordinasi dengan baik.

1. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif

Ternyata produktivitas kerja juga bisa menciptakan lingkungan kerja yang positif mengapa? Karyawan yang produktif akan meningkatkan semngat dan motivasi kerja. Biasaanya ia akan menularkan semngat kerja tersebut kepada karyawan yang lain, nah sekarang bayangkan jika semua karyawan anda termotivasi kerja. Akan tercapai sebuah budaya kerja produktif

**2.2.6 Meningkatkan Produktivitas Kerja**

1. Memberi kesan baik untuk Karyawan Baru

Kesan pertama adalah hal penting, sama halnya dengan karyawan baru yang bekerja di perusahaan anda supaya mereka bisa bekerja secara produktif, anda harus memastikan mereka menerima kesan yang baik tentang perusahaan anda. Berikan karyawan anda orientasi yang hangat. Dan harapan perusahaan terhadapnya secara terbuka. Pastikan karyawan anda telah dilengkapi dengan *Resource* yang dibutuhkan saat bekerja. Intinya beri sambutan hangat untuk karyawan baru agar mereka bisa betah dan bekerja secara produktif di perusahaan anda.

1. Menjaga Komunikasi Efektif di kantor

Sebagai HR anda bisa memastikan komunikasi di lingkungan kerja tetap terjaga. Bukan hanya komunikasi antar karyawan tetapi juga komunikasi antar karyawan dengan manajemen. Komunikasi yang dimaksud tidak hanya percakapan yang berkaitan dengan pekerjaan ya percakapan santai juga penting agar karyawan anda merasa nayaman berada di lingkungan kerja.

1. Memberikan Karyawan Layanan Kesehatan Baik Mental dan Fisik

Seorang karyawan tidak bisa produktif jika ia sakit. Bahkan bekerja saja tidak bisa karena itulah anda sebagai HR harus memastikan karyawan anda tetap sehat. Menurut program kesehatan di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas. Program kesehatan yang bisa anda terapkan di kantor sebaiknya tak hanya mencakup kesehatan fisik, tetapi juga kesehatan mental.

**2.3 Kerangka Konseptual dan Penelitian Yang Relevan**

Berdasarkan pedoman penulisan skripsi UMN AL- Washliyah (2019:45) pada bagian akhir tinjauan pustaka, penulis idealnya memaparkan konsepsinya (kerangka konseptual) sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, merencanakan tindakan penelitian, merancang alat pengumpul data dan menentukan teknik analisis data. Menurut (Ghozali 2019) lingkungan kerja yang kondusif sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan sesama para bawahannya yang baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, hubungan kerja sama kurang baik antara atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan sesame bawahannya dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Pelatihan berhubungan dengan menambah pengetahuan keterampilan dan kecakapan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Istilah pelatihan ini digunakan untuk menunjukan setiap proses keterampilan atau kecakapan dan kemampuan para pegawai, sehingga mereka lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang mereka geluti. Selanjutnya pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Chrisogonus D. Pramudyo (2013 : 16) sebagai : “ proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaanya”.

Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran. Produktivitas juga di artikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses (Sunyoto, 2012). Menurut Sutrisno (2012), untuk menngukur produktivitas kerja, di perlukan suatu indikator.

Disini peneliti mengambil hasil penelitian yang relevan terkait dengan penelitian ini, ialah sebagai berikut:

1. Penelitian dari Kien (2012) menunjukan bahwa meningkatnya produktivitas karyawan dapat menyebabkan hasil yang menguntungkan seperti : keunggulan kompetitif, mempertahankan hasil strategis dan keuangan, serta mencapai tujuan organisasi meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja sangat bermanfaat bagi perusahaan produktivitas kerja sendiri mengacu kepada seberapa efisien dan efektif karyawan mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Ukuran pencapaian produktivitas karyawan yang maksimal tidak hanya di tentukan dengan jumlah angka, melainkan pada sejumlah outfood yang diperoleh dari seorang karyawan selama priode waktu yang telah ditetapkan (Mokhtar 2012). prodi manajemen ekonomi dengan judul Pengaruh Lingkungan Internal Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan di suatu perusahaan memegang peranan penting dalam memastikan bahwa pengelolaan karyawan telah dilakukan dengan tepat dalam rangka memastikan produktivitas bisnis tetap terjaga.
2. Salah satu sarana produktivitas karyawan adalah perancangan program pelatihan bagi karyawan. Seperti yang diungkap oleh columbo dan stanca (2012), bawah pelatihan sebagai alat utama dan kuat untuk berhasil mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas karyawan. Selain ini menurut aviah (2013), bahwa program pelatihan yang dirancang untuk memberikan manfaat yang lebih besar bagi karyawan dan organisasi itu sendiri, dengan melalui berbagai pengetahuan, keterampilan, dan kopetensi dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

**2.3.1 Penjelasan Variabel dan Indikator**

 Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini ialah lingkungan kerja internal sedangkan variabel independen pelatihan dan Produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini indikator yang peneliti gunakan untuk variabel dependen (variabel terikat) adalah indikator menurut Thalib (2013:159), Teori yang dikemukakan oleh Thalib mengenai lingkungan internal kerja pelatihan sangat tepat dan kompleks sehingga mudah untuk dipahami oleh peneliti.

**2.4 Kerangka Konseptual**

Menurut Noor (2017:251) kerangka berpikir merupakan kerangka mengenai hubungan antar variabel yang terlibat dalam penelitian atau hubungan antar konsep lainnya dari masalah yang diteliti sesuai dengan apa masalah yang telah diuraikan pada deskripsi teoritis. Oleh karena itu, konsep tidak dapat diamati dan diukur secara langsung. Agar konsep ini dapat diamati dan diukur maka konsep tersebut harus dijabarkan terlebih dahulu menjadi variabel- variabel.

 Dalam melaksanakan interaksi manusia harus memilki lingkungan kerja yang lebih luas agra interaksi tersebut berjalan dengan baik dan saling menguntungkan. kegagalan remaja dalam menguasai lingkungan kerja internal menyebabkan dia sulit menyesuaikan diri dengan lingkungannya terutama dilingkungan tempat kerja. Lingkungan kerja internal pada usia remaja sangat perlu dikembangkan, karena pada usia remaja ini mereka mencari jati diri dan masa membutuhkan teman.

Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Internal dan Pelatihan Produktivitas Karyawan PT Interfood Sukses Jasindo . peneliti ingin mengetahui apakah Lingkungan Kerja Internal dapat mempengaruhi lingkungan kerja internal. Penelitian ini bukanlah penelitian yang baru. Oleh sebab itu, penelitian ini berupaya melakukan suatu tinjauan pustaka terhadap penelitian-penelitian terdahulu mengenai produktivitas kerja karyawan.

 Kerangka berpikir pada penelitian ini ialah untuk mengindentifikasi pengaruh lingkungan internal dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan PT Interfood Sukses Jasindo. Berdasarkan teori dan tujuan penelitian maka kerangka berpikir penelitian di gambarkan sebagai berikut:

**H1**

**Lingkungan Kerja Internal (X1)**

1 . hubungan karyawan
2 . tingkat kebisingan lingkungan kerja
3. Peraturan kerja
4. Penerangan
5. Srikulasi udara
6. Keamanan (Sedarmayanti ,2012).

9

**Pelatihan (X2)**

1 . Meningkatkan Produktivitas
2 . Memperbaiki Kualitas
3. Mengurangi Waktu Belajar Karyawan
4. Meningkatkan Retensi Karyawan
5. Transfer Keahlian dan Kaderisasi ( Edy 2016)

**Produktifitas (Y)**

1 . kemampuan

2. Meningkatkan hasi yang di capai
3. Pengembangan diri

4. mutu

5. efisiensi

6. semangat kerja

( Nasution (2015-256)

 **H3**

**H2**

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama** | **Judul** | **Hasil** |
| 1 | Rohim 2018 | Pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap produktifitas karyawan PT interfood Sukses Jasindo | Hasil penelitianya menunjukan adanya pengaruh antara lingkungan kerja dan pelatihan terhadap produktifitas karyawan yaitu melalui kepuasaan kerja sebagai variabel intervening ( mediasi) |
| 2 | Untung 2017 | Pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasaan kerja sebagai variabel intervening studi pada karyawan bagian weaving PT primatexco Indonesia | Hasil analisis jalur pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasaan kerja tidak memediasi pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja.s |
| 3 | Josephine 2017 | Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate platic (tricopla) | Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti sebagai variabel intervening antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. |
| 4 | Sari 2016 | Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap pelatihan dan produktifitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening . | Kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh lingkungan kerja karyawan dengan nilai koefisien lebih besar dari pengaruh secara langsung tanpa melalui kepuasan kerja. |

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah disebutkan pada table 2.1 di atas penulis menemukan perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rohim (2018) ditemukan pada perbedaan pada subjek penelitian, atau persamaan penelitian terletak pada variabel bebas yaitu lingkungan kerja, variabel terikat yaitu pelatihan produktifitas karyawan kepuasan kerja, pada penelitian yang dilakukan oleh Untung (2017) ditemukan perbedaan pada subjek penelitian, selain itu variabel bebas yaitu lingkungan kerja di pecah menjadi dua variabel yaitu pelatihan persamaan penelitian terletak pada variabel terikat yaitu produktivitas karywan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Josephine (2017) ditemukan perbedaan pada subjek penelitian dan variabel intervening yaitu lingkungan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh sari (2016) ditemukan perbedaan antara lingkungan kerja dan pelatihan terhadap produktifitas karyawan.

Dengan pengaruh lingkungan kerja internal dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan akan mendapatkan pengalaman yang lebih baik mengenai pentingnya lingkungan kerja internal dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan juga mampu merasakan bagaimana perasaan orang lain sesuai dengan yang di perankan juga dapat mengekspresikan perasaanya, membuat karyawan mengerti tentang bagian dari dirinya yang belum disadari dan dikenali dengan menggunakan produktivitas karyawan tersebut.

 Tujuan utuma darik produktivitas karyawan ini adalah untuk membantu karyawan menemukan makna diri (jati diri) di dunia sosial dan memecahkan dilema melalui bantuan kelompok dan membangun kemampuan berkomunikasi dengan orang lain.

**2.5 Hipotesis**

 Sugiyono (2016:64) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis selalu mengambil bentuk kalimat pernyataan (declarative) dan menghubungkan secara umum maupun khusus-variabel yang satu dengan variabel yang lain. Berdasarkan pernyataan tersebut di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1 = di duga lingkungan kerja internal berpengaruh terhadap karyawan kerja PT Interfood Sukses Jasindo

H2 = di duga pelatihan berpengaruh terhadap karyawan kerja PT Interfood Sukses Jasindo

H3 = Di duga lingkungan kerja internal dan Pelatihan berpengaruh terhadap Produktifitas karyawan kerja PT Interfood Sukses Jasindo.