

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### A. Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian sebelumnya yang relevan dapat dijadikan bahan acuan dan pembandingan terhadap penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti serta dapat menjadi bahan pertimbangan dasar untuk menganalisis berbagai masalah yang berkaitan dengan judul penelitian. Untuk mengetahui penelitian sebelumnya yang digunakan bahan referensi peneliti dapat dilihat dibawah ini :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Tema Penelitian	Populasi, Sampel, Unit Analisis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
(Ekanayake, Wanigasekara, 2022)  Impact of Quality of Work-life on Employee Productivity in Divisional Secretariats of The North-Western Province of Sri Lanka	1. Quality of Work Life (X) 2. Produktivitas Kerja (Y)	Populasi: Seluruh karyawan yang bekerja di sekretariat divisi di provinsi North-Western Sri Lanka sebanyak 12.176 orang.  Sampel: 375 karyawan yang dipilih secara acak dari populasi.  Unit analisis: Setiap karyawan secara individual.	Penelitian eksplanatori dengan pengumpulan data primer menggunakan kuesioner.	1. Terdapat hubungan positif antara QWL dan produktivitas karyawan. 2. QWL berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. 3. Dari delapan indikator QWL, hanya empat yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Tema Penelitian	Populasi, Sampel, Unit Analisis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
<p>(Keke Putri Capah Ira Apriyanti Khairunnisa Rangkuti Akbar Habib, 2021)</p> <p>Penerapan Quality of Work Life (QWL) Terhadap Produktivitas Karyawan Arubaito (Paruh Waktu) Perusahaan Agribisnis Yukiguni Maitake Co., Ltd Unit Honsa</p>	<p>1. Quality Of Work Life (X)</p> <p>2. Produktivitas kerja (Y)</p>	<p>Populasi dan sampel: 36 orang karyawan arubaito (paruh waktu) yang merupakan mahasiswa asing dari Indonesia</p> <p>Sampel : Seluruh anggota karyawan</p> <p>Unit analisis adalah individu karyawan arubaito</p>	<p>1. Menggunakan metode deskriptif analitis</p> <p>2. Teknik pengumpulan data melalui survei</p> <p>3. Menggunakan skala likert</p> <p>4. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas dan korelasi rank spearman</p>	<p>Berdasarkan hasil uji korelasi rank spearman dan uji validitas, dapat diketahui bahwa Quality Of Work Life (QWL) berhubungan positif dan nyata dengan upah, jam kerja, dan produksi harian karyawan arubaito. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji korelasi rank spearman yang menunjukkan adanya hubungan positif antara QWL dengan ketiga variabel tersebut. Sedangkan berdasarkan hasil uji validitas dengan nilai <math>r</math> hitung lebih besar dari <math>r</math> tabel, dapat disimpulkan bahwa data penelitian valid dan berpengaruh secara nyata. Penerapan QWL di perusahaan juga telah baik, terlihat dari aspek kebanggaan, kesehatan kerja, komunikasi, serta lingkungan kerja yang aman. Dengan demikian, QWL berpengaruh positif terhadap upah, jam kerja, dan produktivitas karyawan arubaito</p>

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Tema Penelitian	Populasi, Sampel, Unit Analisis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
<p>(Eline Octoviana Hutubessy, 2023)</p> <p>Pengaruh Quality of Work Life dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Cabang Ambon.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Quality of Work Life (X)</li> <li>Semangat Kerja (Y)</li> <li>Produktivitas Kerja (Z)</li> </ol>	<p>Populasi: Seluruh staff karyawan PT PLN (Persero) Cabang Ambon yang berjumlah 120 orang.</p> <p>Sampel: 55 orang karyawan yang diambil secara acak menggunakan rumus Slovin.</p> <p>Unit Analisis: Karyawan PT PLN (Persero) Cabang Ambon.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Kuantitatif dengan analisis jalur (path analysis).</li> </ol>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Quality of Work Life (QWL) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui semangat kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46,8%, yang berarti QWL dan semangat kerja berkontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 46,8%, sementara 53,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
<p>(Helma Pionistika, Feri Ferdian, 2023)</p> <p>Pengaruh Quality of Work Life (QWL) Terhadap Produktivitas Kerja di The Sanchaya Bintan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Quality of Work Life (X)</li> <li>Produktivitas Kerja (Y)</li> </ol>	<p>Populasinya adalah karyawan di The Sanchaya Bintan.</p> <p>Sampel penelitian sebanyak 100 orang.</p> <p>Unit analisis adalah individu karyawan.</p>	<p>Metode penelitian ini adalah kuantitatif.</p> <p>Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.</p> <p>Analisis data menggunakan SPSS 22.</p>	<p>Hasilnya menunjukkan Quality of Work Life dan produktivitas kerja berada pada kategori cukup baik. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Quality of Work Life terhadap produktivitas kerja sebesar 25,9%. Maka hipotesis penelitian diterima.</p>

<p>(Linda Mora, Lania Muharsih, Nuram Mubina, Nita Rohayati, 2023)</p> <p>The Role of Quality of Work Life on Employee Engagement with Work Environment as a Moderating Variable</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Quality of Work Life (X)</li> <li>2. Employee Engagement (Y)</li> <li>3. Work Environment /Lingkungan Kerja (Z)</li> </ol>	<p>Populasi: Karyawan di 4 perusahaan konstruksi di Karawang</p> <p>Sampel: 84 karyawan</p> <p>Unit analisis: Individu karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian kuantitatif dengan desain potong lintang, teknik sampling nonprobability sampling, dan jenis sampling total</li> <li>2. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Pemoderasian (Moderated Regression Analysis /MRA).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan keterlibatan karyawan.</li> <li>2. Lingkungan kerja tidak dapat berperan sebagai variabel pemoderasi pada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan karyawan.</li> </ol>
<p>(Miftahussurur Arifin, Siti Soeliha, Riska Ayu Pramesthi, 2024)</p> <p>Efek Moderasi Lingkungan Kerja Pada Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin Kerja (X1)</li> <li>2. Pelatihan (X2)</li> <li>3. Lingkungan Kerja (Z)</li> <li>4. Produktivitas Kerja (Y)</li> </ol>	<p>Populasi adalah seluruh karyawan tetap PT Wija Kusuma Nadi yang berjumlah 37 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yaitu 37 responden.</p>	<p>Menggunakan metode analisis data Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan program SmartPLS 4.0.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.</li> <li>2. Pelatihan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.</li> <li>3. Lingkungan kerja memperkuat pengaruh</li> </ol>

Karyawan Pt Wija Kusuma Nadi Denpasar Bali		Unit Analisis: Karyawan tetap PT Wija Kusuma Nadi		disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. 4. Lingkungan kerja melemahkan pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja.
(Kandung Joko Nugroho, 2021)  Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar	1. Beban Kerja (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3) 4. Produktivitas Kerja (Y)	Populasi: Pegawai BPS Kabupaten Blitar sejumlah 29 pegawai  Sampel: Seluruh pegawai BPS Kabupaten Blitar sebanyak 29 responden	Penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif kausal dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan analisis regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja di BPS Kabupaten Blitar. Secara individual, hanya motivasi kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan, sedangkan beban kerja dan lingkungan kerja meski berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
(Alfan Madjidu, Idrus Usu, Yakup, 2022)  Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya	1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Budaya Organisasi (X2) 3. Semangat Kerja (X3) 4. Produktivitas Kerja (Y)	Populasi: Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo  Sampel: 101 orang Pegawai  Unit Analisis: Pegawai	Menggunakan skala likert, dan analisis regresi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan semangat kerja secara simultan memiliki pengaruh kuat terhadap produktivitas kerja pegawai dengan koefisien 0,793 dan kontribusi sebesar 62,80%. Secara

Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai		Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo		parsial, semangat kerja memiliki pengaruh terkuat (0,672), diikuti oleh lingkungan kerja (0,547), dan budaya organisasi (0,469).
(Mohammad Ramadona, Indah Pangesti, 2021)  Kontribusi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi (X)</li> <li>2. Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>)</li> <li>3. Produktivitas kerja (Y)</li> </ol>	Populasi: 95 orang pegawai PT Bina Nusa Rama  Sampel: 95 orang pegawai PT Bina Nusa Rama  Unit Analisis: Pegawai PT Bina Nusa Rama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendekatan kuantitatif, metode penelitian asosiatif</li> <li>2. Alat analisis menggunakan SPSS 24</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kontribusi kompensasi terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh signifikan:</li> <li>2. Kontribusi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh signifikan</li> <li>3. Kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh signifikan</li> </ol>

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu, bisa dilihat bahwa adanya berbagai dampak dari *quality of work life* pada produktivitas kerja dalam implementasi di berbagai objek tertentu, tentunya ini menjadi dorongan untuk memperluas pemahaman pentingnya *quality of work life* yang berorientasi tidak hanya pada kepentingan perusahaan namun juga memperhatikan karyawan karyawan yang ada, dan tentunya untuk membangun tujuan yang diharapkan. Begitupula dengan lingkungan kerja yang menjadi pengaruh penting baik secara langsung maupun tidak langsung dalam aktivitas pekerjaan. Pada penelitian ini

diharapkan dapat menambah pemahaman baru dan untuk manajemen perusahaan mengenai pentingnya pengetahuan manajemen sumber daya manusia untuk mendorong kemajuan bersama.

## **B. Kajian Teori**

Bagian ini menjelaskan tentang teori dari variabel yang digunakan, yaitu *Quality of Work Life*, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja. Ketiga variabel tersebut akan dipaparkan secara lebih rinci, sebagai berikut:

### **1. Produktivitas Kerja**

#### **a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lembaga lainnya akan selalu berupaya agar para karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi tersebut dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Produktivitas kerja adalah kapasitas karyawan untuk menghasilkan produk atau layanan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (15). Jadi penilaian terhadap produktivitas dari karyawan dapat dilihat dari bagaimana kapasitas atau kemampuan karyawan dalam menghasilkan suatu produk atau layanan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang sangat maksimal karena produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai pengukur keberhasilan dalam menjalankan

usaha. Sebab, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan(16).

Produktivitas kerja juga dilihat dari kemampuan untuk mencapai hasil yang bermakna dan berkualitas tinggi dengan fokus pada efektivitas (melakukan hal yang benar) daripada sekadar efisiensi (melakukan hal dengan benar) (17). Drucker menekankan bahwa produktivitas tidak hanya diukur melalui rasio input-output, tetapi juga melalui kontribusi pekerjaan terhadap tujuan organisasi, inovasi dalam proses dan metode kerja, serta pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dengan memberdayakan dan memotivasi karyawan. Dengan demikian, produktivitas kerja dalam perspektif ini merupakan kombinasi antara hasil yang relevan, kualitas tinggi, dan adaptasi terhadap perubahan melalui inovasi.

Produktivitas sangat erat kaitannya efektivitas dan efisiensi. Adapun ahli lain berpendapat produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal(18). Produktivitas juga dapat dilihat dari hubungan antara hasil dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya dan semakin singkat waktu yang di perlukan untuk mencapai hasil yang di inginkan, maka sistem atau organisasi tersebut semakin produktif (19).



## **b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok(20), yaitu :

1) Kualitas dan Kemampuan Fisik Karyawan, yang meliputi:

- a. Tingkat Pendidikan
- b. Latihan
- c. Motivasi Kerja
- d. Etos Kerja
- e. Mental
- f. Kemampuan Fisik Karyawan

2) Sarana Pendukung, yang meliputi :

- a. Lingkungan kerja (Produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan kerja)
- b. Kesejahteraan Karyawan

## **c. Indikator Produktivitas Kerja**

Untuk melakukan pengukuran variabel produktivitas kerja, pada bagian ini akan dikutipkan pendapat pakar manajemen sumber daya manusia mengenai indikator produktivitas(21), yaitu:

- 1) Kemampuan karyawan, karyawan melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai produktivitas kerja yang sesuai dengan standar perusahaan.

- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, karyawan pada perusahaan tersebut berusaha meningkatkan hasil dari pekerjaan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Pengembangan diri, karyawan selalu berusaha mengembangkan diri dengan menerima tantangan dan menghadapi tantangan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- 4) Mutu, karyawan berusaha meningkatkan mutu yang berkualitas sebagai wujud produktivitas kerja karyawan yang baik pada perusahaan
- 5) Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan jumlah karyawan yang bekerja dalam perusahaan seimbang atau meningkat sebagai wujud dalam meningkatkan produktivitas kerja.

## **2. *Quality of Work Life***

### **a. *Pengertian Quality of Work Life***

*Quality of work life* (QWL) mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Tujuan utamanya adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga bagi produktivitas. Fokus utama dari QWL sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaan di dalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi(22). Istilah kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) diperkenalkan pertama kalinya oleh Louis Davis pada tahun 1970-an. Konferensi pertama mengenai QWL dilakukan di Toronto tahun 1972 dan pada tahun itu

dibentuk International Council for QWL. QWL telah dipahami dalam berbagai penelitian(23). Sumber daya manusia dari setiap organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan dan oleh karena itu, kebijakan dan praktik sumber daya manusia harus memiliki pendekatan strategis(23).

QWL menunjukkan menyenangkan atau tidak menyenangkannya pekerjaan dan lingkungan kerja bagi para karyawan yang bekerja di lingkungan pekerjaan tersebut. Karyawan yang memiliki pekerjaan yang aman akan merasa nyaman di tempat kerja yang berdampak positif pada kualitas hidupnya(24). Kualitas kehidupan kerja yang rendah dapat mempengaruhi kualitas layanan dan produktivitas secara keseluruhan. Melalui program QWL, organisasi memperkaya pekerjaan dan menciptakan lingkungan kerja yang mengagumkan bagi orang-orang serta kesehatan organisasi. Hal ini terutama mencakup aspek kehidupan yang berhubungan dengan pekerjaan seperti jam kerja, keamanan kerja dan hubungan manusia, yang terkait dengan kepuasan dan motivasi pekerjanya.

QWL dapat dilihat sebagai pendekatan dalam mengatur pekerjaan dan mengelola orang yang pada akhirnya meningkatkan kualitas hidup karyawan. QWL memainkan peran penting untuk mempertahankan nilai-nilai kemanusiaan yang telah diabaikan demi pertumbuhan teknologi dan pertumbuhan ekonomi(25). Quality of Work Life adalah suatu program yang melibatkan cara-cara untuk meningkatkan kualitas

kehidupan dengan menciptakan kondisi kerja yang lebih baik(26). Berbagai faktor perlu diperhatikan dalam menciptakan program kualitas kehidupan kerja, seperti restrukturisasi kerja, sistem imbalan, lingkungan kerja, kebanggaan, pengembangan karier, penyelesaian konflik, komunikasi, dan kesehatan kerja.

Berdasarkan penjelasan para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan definisi kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi oleh perusahaan seperti rasa aman, kesempatan sebagai layaknya manusia dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang dikatakan memiliki kualitas kehidupan kerja tinggi adalah karyawan yang merasa kebutuhannya dalam bekerja terpenuhi. Jika karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi, maka karyawan merasa diperhatikan serta dihargai yang mengakibatkan karyawan berkomitmen tinggi dengan perusahaan dan bersedia mengerahkan segala potensi yang dimiliki untuk mengabdikan dirinya untuk kemajuan organisasi.

**b. Faktor faktor *Quality of Work Life***

Faktor faktor *quality of work life*(27), sebagai berikut:

1) Restrukturisasi Kerja

Restrukturisasi kerja menyangkut perbaikan metode atau sistem kerja, konsep baru yang dapat menciptakan pekerjaan yang lebih menantang untuk dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja.

2) Sistem Imbalan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

### 3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan hal yang dapat membahayakan pekerja dan lingkungan secara fisik, misalnya aspek keselamatan kerja, keamanan kerja, keselamatan lingkungan dan kesehatan kerja, setiap pekerja memerlukan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, untuk itu perusahaan berkewajiban memenuhi hal tersebut

#### c. Indikator *Quality of Work Life*

Selanjutnya merangkum indikator quality of work life(28) yang ditunjukkan sebagai berikut:

##### 1) Komunikasi

Di dalam perusahaan, karyawan memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dengan adanya komunikasi yang lancar, maka karyawan akan mendapatkan informasi-informasi penting secara tepat. Adapun kegiatan mengenai komunikasi di dalam perusahaan dapat dilaksanakan melalui pertemuan tatap muka dan pertemuan kelompok.

##### 2) Penyelesaian Konflik

Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk memberikan sumbangan dalam memecahkan konflik baik di perusahaan

maupun konflik antar karyawan. Penyelesaian konflik dapat dilakukan dengan penyampaian secara langsung melalui rapat dan saling tukar pendapat.

### 3) Partisipasi Karyawan

Perusahaan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan menyampaikan ide, kritik dan saran untuk kemajuan perusahaan

### 4) Rasa Bangga

Kebanggaan karyawan muncul dipengaruhi oleh identitas perusahaan, partisipasi perusahaan dalam bidang kemasyarakatan dan kepedulian perusahaan terhadap lingkungan.

### 5) Pengembangan Karier

Setiap karyawan memerlukan kejelasan mengenai pengembangan karier mereka dalam menghadapi masa depan. Untuk itu ditempuh melalui penawaran kenaikan jabatan dan memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan

### 6) Kompensasi Yang Layak

Setiap karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil, wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung untuk mensejahterakan kehidupan karyawan sesuai dengan jabatannya.

#### 7) Keamanan Kerja

Setiap karyawan memerlukan keamanan dilingkungan kerja. Keamanan yang didapatkan mampu memberikan rasa nyaman, tenteram dan fokus saat bekerja sehingga tidak perlu takut akan pemecatan dari perusahaan dan adanya jaminan pensiunan karyawan

#### 8) Keselamatan Kerja

Keselamatan dan antisipasi keselamatan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan dengan membentuk komite keselamatan dan jaminan keselamatan seperti asuransi dan lainnya

#### 9) Kesehatan Kerja

Setiap karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Untuk itu perusahaan memberikan pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit berbahaya dan pengendalian bahaya di tempat kerja.

### 3. Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan kerja akan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap manusia yang ada didalamnya(29). Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang

melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri(30). Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan(31). Lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh besar terhadap produktivitas karyawan, karena lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya jika lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Oleh karena itu menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik akan dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung(32). Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan - kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

**b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja(32), diantaranya adalah sebagai berikut:



#### 1) Penerangan

Dalam melaksanakan pekerjaan seseorang membutuhkan penerangan yang cukup, karena penerangan mempunyai manfaat yang besar guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Jika penerangan kurang baik maka pada akhirnya akan berdampak pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 2) Suhu Udara

Hampir seluruh waktu kerja dihabiskan di dalam ruangan, maka suhu udara dalam ruangan perlu diperhatikan karena hal tersebut menyangkut masalah kesehatan orang yang ada di dalam ruangan tersebut. Udara yang segar dan bersih akan membuat karyawan menjadi sehat, nyaman dan betah berada di dalam ruangan.

#### 3) Pewarnaan

Warna merupakan salah satu bagian dari faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, dimana pemberian warna pada lingkungan juga memiliki pengaruh terhadap psikologi para pekerja.

#### 4) Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena kebersihan menyangkut dengan kesehatan seseorang. Setiap perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungannya karena selain menyangkut kesehatan, lingkungan

juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang tidak bersih, berdebu dan bau akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Tetapi lingkungan kerja yang bersih, dan nyaman pasti akan menimbulkan rasa senang, dan dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja menjadi semangat.

#### 5) Musik

Musik merupakan suatu hal yang tidak bisa lepas dengan kehidupan manusia. Dengan musik yang lembut dan merdu, seseorang akan merasa nyaman dan tenang. Musik menghasilkan beberapa keuntungan, diantaranya membantu meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan dengan menghilangkan rasa bosan dan monoton dalam melakukan pekerjaan.

#### 6) Kebisingan

Semua orang tidak suka dengan kebisingan, karena kebisingan dapat mengganggu konsentrasi seseorang. Jika konsentrasi karyawan terganggu, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak kesalahan, dan dapat menimbulkan kerusakan.

#### 7) Keamanan

Rasa aman merupakan hal yang diharapkan semua orang, semua orang ingin memperoleh jaminan keamanan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dalam menjalankan pekerjaannya tidak ada rasa gelisah dan khawatir. Dan rasa aman akan menimbulkan

ketenangan, dan ketenangan akan mendorong semangat karyawan dalam bekerja.

### c. Jenis Lingkungan Kerja

Melalui pengertian tentang lingkungan kerja berdasarkan penjelasan menurut para ahli, diketahui bahwa ruang lingkup lingkungan kerja sangatlah luas. Oleh sebab itu, Jenis lingkungan kerja menjadi dua kategori utama(33), yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang akan dijelaskan sebagai berikut.:

#### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pekerja seperti pusat kerja, kursi, meja, dll.
- b. Lingkungan perantara disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi keadaan manusia yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya bau tidak sedap, suhu, sirkulasi udara, tingkat kelembaban, pencahayaan, kebisingan dari getaran mekanik, dll.

#### 1) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah seluruh kondisi kejadian yang berhubungan dengan pekerjaan, baik hubungan dengan pimpinan

maupun dengan hubungan sesama mitra kerja, ataupun dengan anak buah. Lingkungan kerja non-fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan harus dapat mencerminkan kondisi yang mendorong kerjasama antara atasan, bawahan serta orang-orang yang berstatus sama di dalam perusahaan. Sehingga akan menciptakan kondisi dengan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri di perusahaan. Kondisi lingkungan kerja non-fisik terdiri dari:

- a. Faktor lingkungan sosial, misalnya faktor sosial yang sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, seperti antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan, dan lain-lain
- b. Faktor status sosial, dimana semakin tinggi status seseorang maka semakin besar otoritas dan keleluasaan dalam pengambilan keputusan
- c. Faktor hubungan industrial di dalam perusahaan, yakni hubungan kerja antara sesama karyawan dan antara karyawan dengan atasan;
- d. Faktor sistem informasi, yang dapat menjamin kecepatan dan kelancaran komunikasi antar anggota melalui penyediaan teknis informasi dan komunikasi, sehingga berjalan lebih nyaman dan cepat.

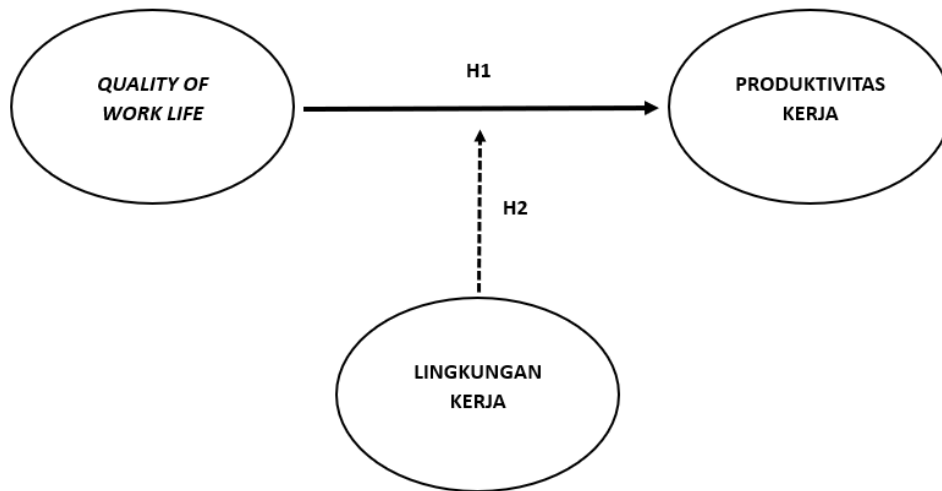
#### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Pengukuran lingkungan kerja dapat menggunakan beberapa indikator(34), sebagai berikut, yaitu:

- 1) Suasana kerja, yaitu kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi 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, yaitu hubungan emosional antar karyawan tanpa ada intrik sesama rekan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi. Sehingga karyawan betah dalam bekerja.
- 3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan, hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 4) Fasilitas kerja, yaitu hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### C. Kerangka Penelitian

Kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**

Kerangka penelitian merupakan bagian dari suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang akan diteliti dan berguna untuk mengembangkan suatu topik yang akan diteliti.

Dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipoteses penelitian maka konsep penelitian ini digambarkan secara lengkap. Berdasarkan kerangka pikir diatas terkait dengan *quality of work life* dan produktivitas kerja serta lingkungan kerja yang menjadi moderasi

### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara rumusan masalah yang didasarkan fakta fakta yang diperoleh melalui adanya pengumpulan data.

#### 1. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (6–8,10), menyatakan bahwasannya *Quality of Work Life* memiliki pengaruh positif

yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Berkah Pulau Laut**

2. Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (2,9) menyatakan bahwasannya Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (12–14) menyatakan bahwasannya Lingkungan Kerja berperan sebagai variabel moderasi antara *Quality of Work Life*, Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja, Pelatihan dengan Keterikatan Kerja dan Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>: Lingkungan Kerja Memoderasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Berkah Pulau Laut**