

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Produktivitas Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut, (Narpati et al., 2021) Produktivitas adalah ukuran pencapaian hasil bisnis dengan membandingkan nilai pencapaian yang dicapai dengan nilai semua materi dan upaya yang dikeluarkan untuk mencapai pencapaian tersebut. Semakin tinggi rasionya, semakin banyak produk yang akan dihasilkan. Menurut (Ronal & Hotlin, 2019)

Produktivitas menyatakan bahwa konsep universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa dengan lebih banyak orang yang menggunakannya dan menggunakan lebih sedikit sumber daya nyata. Produktivitas adalah pendekatan interdisipliner untuk penetapan tujuan yang efektif, perencanaan, penerapan metode produktif untuk penggunaan sumber daya yang efisien, dan pemeliharaan kualitas tinggi.. Menurut (Dasmayanti, 2019a), Produktivitas umumnya didefinisikan sebagai rasio (barang atau jasa) menjadi masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi suatu produk. Bandingkan masukan dan keluaran. Input biasanya terbatas pada pekerjaan, tetapi output diukur dalam satuan fisik, format, dan nilai.

Diketahui (Dasmayanti, 2019) “Pengertian produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas produksi dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan yang dilakukan untuk mencapai hasil, dan produktivitas secara umum adalah hubungan antara kepuasan dan pengorbanan secara keseluruhan. Definisi

produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dan jumlah pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai hasil, dan produktivitas secara umum adalah hubungan antara kepuasan dan pengorbanan secara keseluruhan.

Menurut (Wahyuningsih, 2018) Ternyata produktivitas berarti perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dan total sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain, ada dua aspek produktivitas. Artinya, efisien dalam arti efektifitas yang mengarah pada pencapaian kerja yang maksimal dan kerja yang membandingkan input dengan realisasi penggunaan atau cara kerjanya.

Ternyata produktivitas berarti perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dan total sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain, ada dua aspek produktivitas. Artinya, efisien dalam arti efektifitas yang mengarah pada pencapaian kerja yang maksimal dan kerja yang membandingkan input dengan realisasi penggunaan atau cara kerjanya.

### **2.1.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Berdasarkan (Kosasih et al., 2021) juga merincikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1. Disiplin adalah sikap spiritual yang tercermin dalam perilaku individu, kelompok, atau masyarakat berupa aturan, peraturan, etika, norma, dan kepatuhan atau kepatuhan terhadap aturan yang berlaku.
2. Keterampilan baik faktor teknis maupun administratif sangat berpengaruh terhadap kinerja tingkat produktivitas tenaga kerja.

3. Pendidikan, jenjang pendidikan harus selalu dikembangkan melalui pendidikan formal dan informal.
4. Pengawasan yang mempertimbangkan hubungan erat antara pengawasan dan produktivitas tenaga kerja. Ini memainkan peran sentral dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
5. Lingkungan, kondisi lingkungan yang baik mendorong karyawan untuk menikmati pekerjaannya dan memperkuat tanggung jawabnya untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
6. Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja, dan produktivitas tenaga kerja ditingkatkan dengan membuat perencanaan yang tepat.

### **2.1.3 Aspek-aspek Produktivitas Kerja**

Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari tenaga kerja, mesin atau faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan rata-rata waktu tenaga kerja yang dikerjakan dalam proses produksi.

Menurut (J. H. Purba, 2019) aspek-aspek produktivitas terdiri dari:

1. Efisiensi dan efektivitas kerja

Efisiensi dan efektivitas tenaga kerja merupakan aset yang mendukung produktivitas. Produktivitas tinggi dicapai melalui efisiensi dan efektivitas di tempat kerja.

2. Kemampuan Kerja

Kemampuan karyawan untuk bekerja menentukan hasil produksi. Selain itu, keterampilan karyawan yang tinggi menghasilkan produk yang tinggi, sebaliknya keterampilan karyawan yang rendah menghasilkan produk yang rendah.

### 3. Pengalaman dan Pengetahuan

Pengalaman dan pengetahuan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produksi hasil, tetapi akan lebih tinggi jika karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tinggi.

#### **2.1.4 Usaha untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut (Candana & Mitra, 2018), Produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan beberapa cara lain:

##### 1. Peningkatan produktivitas melalui prestasi

Artinya, menggunakan pendekatan teknis untuk mencari berbagai perbaikan dalam pelaksanaan tugas. Salah satu konsep dari pendekatan ini adalah pendekatan pengendalian kualitas total. Ini secara aktif melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan internal untuk mencapai hasil dan teknologi terbaik yang akan memuaskan semua pemangku kepentingan.

##### 2. Peningkatan produktivitas melalui peningkatan partisipatif

Peningkatan mutu melalui partisipatif ini mempunyai ruang lingkup seperti pendidikan dan latihan para karyawan, terutama peningkatan keterampilan dan pengetahuan.

### **2.1.5 Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Simamora dalam Tulenan (Maisaroh & Suarmanayasa, 2022) Indikator produktivitas tenaga kerja adalah kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan dan pemenuhan tenggat waktu. Berikut adalah penjelasan dari indikator tersebut:

1. Kualitas kerja adalah hasil dari beberapa prestasi yang dicapai oleh karyawan dibandingkan dengan standar yang ada atau standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Beban kerja adalah ukuran hasil yang berkaitan dengan kualitas produk yang dibuat oleh pekerja. Dalam hal ini adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara teknis dengan membandingkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu adalah sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada awal waktu tertentu untuk memaksimalkan waktu yang dihabiskan untuk kegiatan lain yang konsisten dengan hasilnya. Ketepatan waktu diukur dengan pengetahuan tentang layanan yang diberikan oleh karyawan dari inisiasi hingga keberangkatan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator variabel produktivitas tenaga kerja dalam penelitian ini adalah kemampuan, prestasi dan produktivitas.

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis dan fisik perusahaan dan mempengaruhi pekerjaan pekerja. Manusia dan lingkungan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, dan kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sekitarnya. Manusia selalu berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungannya.

Demikian pula sebagai manusia pekerja, ketika bekerja, ia tidak terlepas dari berbagai situasi tempat kerja, lingkungan kerja. Selama bekerja, setiap pekerja berinteraksi dengan berbagai kondisi di lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempengaruhi tingkat emosional pekerjaan dan tanggung jawab seorang pekerja, sehingga semua pekerja menginginkan lingkungan kerja yang nyaman di mana mereka dapat melakukan yang terbaik. Jika pekerja menyukai lingkungan kerja mereka, mereka akan merasa betah untuk menyelesaikan pekerjaan.

Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh (Muhammad Ihsan Nasution & Muhammad Ikhsan Harahap, 2022) Lingkungan kerja adalah jumlah total alat dan bahan yang ditemui, lingkungan tempat orang bekerja, cara mereka bekerja, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terpenting bagi kinerja pekerja.

Menurut (Rozi & Syaikhudin, 2020) Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila orang dapat bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu, lingkungan kerja sudah lama kompatibel dan lingkungan kerja tidak baik. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa

lingkungan kerja dalam penelitian ini berarti segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi kinerja suatu tugas tertentu.

### **2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Sedarmayanti (Handayani & Hati, 2018) Perhatikan bahwa ada dua jenis lingkungan kerja utama: lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik meliputi “semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi pekerja. Lingkungan kerja fisik adalah pekerja. Segala sesuatu di sekitar Anda yang dapat mempengaruhi kinerja tugas yang diberikan kepada Anda, seperti pencahayaan, suhu, ruang gerak, keaman, kebersihan, dan musik. (Kusumastuti et al., 2019).

Berdasarkan definisi tersebut, lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu di sekitar tempat kerja pekerja dan dapat mempengaruhi kinerja pekerja dengan berfokus pada objek dan keadaan di sekitar tempat kerja. Masalah lingkungan kerja dalam organisasi sangat penting. Dalam hal ini, ketika menyelenggarakan kegiatan organisasi, unsur-unsur lingkungan kerja fisik perlu diatur dan diorganisir.

Faktor-faktor dalam lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Memberikan pencahayaan buatan bagi pekerja sehingga mereka merasa aman dalam melakukan aktivitas pekerjaan di malam hari

b. Suara bising

Bunyi yang tidak diinginkan dari usaha atau kegiatan dalam tingkat dan waktu dan tertentu yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan manusia dan kenyamanan lingkungan

c. Ruang Gerak

Tempat pekerja dalam melakukan gerakan sebagai wujud ruang secara nyata dan merupakan arena yang dilalui oleh pekerja saat bekerja

d. Keamanan

Keadaan bebas dari bahaya. Istilah ini bisa digunakan dengan hubungan kepada kejahatan, segala bentuk kecelakaan

e. Kebersihan

Menciptakan lingkungan yang sehat, bebas dari kotoran, seperti debu, sampah dan bau yang tidak sedap

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja non fisik adalah “semua kondisi yang dihadapi dalam hubungan kerja, baik manajer maupun karyawan. (Ronal & Hotlin, 2019). Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan. Lingkungan kerja immaterial ini sama pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi

immaterial lingkungan kerja, seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Ketika hubungan karyawan dengan pekerja lain dan manajer sangat baik, pekerja merasa nyaman di lingkungan kerjanya, yang meningkatkan produktivitas pekerja dan juga meningkatkan kinerja.

Dari (Dasmayanti, 2019), “Perusahaan harus mampu memetakan kondisi yang mendukung kerjasama antara atasan, bawahan dan rekan kerja di perusahaan. Kondisi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri harus tercipta. Ada lima aspek lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi perilaku pekerja, yaitu:

- a. sebuah. Struktur pekerjaan, yaitu. sejauh mana pekerjaan yang dibebankan kepadanya menunjukkan struktur dan organisasi kerja yang baik
  - b. Akuntabilitas tempat kerja, yang berarti sejauh mana pekerja merasa bahwa agensi memahami tugas mereka dan bertanggung jawab atas tindakan mereka.
  - c. Perhatian dan dukungan manajerial, yaitu sejauh mana pekerja merasa bahwa manajer sering menunjukkan kepemimpinan, kepercayaan, perhatian, dan rasa hormat kepada mereka.
  - d. yaitu Kerjasama antar kelompok, mis. sejauh mana pekerja merasakan adanya kerjasama yang baik antar kelompok kerja yang ada.
  - e. Arus komunikasi, yaitu. sejauh mana pekerja merasa bahwa komunikasi baik antar rekan kerja maupun dengan manajemen adalah baik, terbuka dan lancar
- Baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik, perusahaan harus selalu mempertimbangkan kedua jenis lingkungan kerja tersebut. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja.

Terkadang perusahaan memprioritaskan satu jenis lingkungan kerja terlebih dahulu, namun akan lebih baik lagi jika keduanya diterapkan secara optimal untuk memaksimalkan kinerja pekerja. Peran pemimpin sangat penting dalam hal ini. Manajer harus mampu menciptakan suasana kerja yang baik dan meningkatkan kinerja pekerja.

### **2.2.3 Hal yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja**

Seseorang dapat melakukan aktivitasnya sedemikian rupa sehingga diperoleh hasil yang optimal bila salah satunya didukung oleh kondisi lingkungan yang tepat. Kondisi lingkungan dianggap baik atau layak jika seseorang dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dalam jangka panjang, ketidakcukupan dalam lingkungan kerja menjadi jelas. Selain itu, kondisi lingkungan yang kurang baik dapat membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak serta tidak kondusif untuk menciptakan rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi desain kondisi lingkungan kerja. Dari (Kosasih et al., 2021) Yang dapat mempengaruhi desain lingkungan kerja terkait dengan keterampilan pekerja, antara lain:

#### **1) Pencahayaan**

Cahaya atau penerangan di tempat kerja sangat membantu para pekerja dalam hal keamanan dan kelancaran pekerjaan. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa cahaya (cahaya) terang tapi tidak terang. Pencahayaan redup menyebabkan pekerjaan lambat, banyak kesalahan, dan pada akhirnya mengurangi efisiensi kerja, mengurangi produktivitas, sehingga sulit mencapai tujuan bisnis.

## 2) Suhu

Dalam kondisi normal, setiap bagian tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal dengan sistem organ yang sempurna agar mampu beradaptasi dengan perubahan di luar tubuh. Namun kemampuan adaptasi ini juga ada batasnya, yaitu tubuh manusia masih dapat beradaptasi dengan suhu luar ruangan, apabila variasi suhu tubuh luar ruangan tidak lebih dari 20% saat panas dan 35% saat panas dingin. Mode normal. Temperatur yang berbeda memiliki efek yang berbeda. Situasi ini tidak serta merta berlaku untuk semua pekerja, karena kemampuan adaptasi setiap pekerja berbeda-beda sesuai dengan kondisi tempat tinggalnya.

## 3) Humidity

Kelembaban adalah jumlah air di udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban berhubungan dengan atau mempengaruhi suhu. Juga, suhu, kelembaban, kecepatan udara, dan radiasi termal atmosfer menyerap atau melepaskan panas dari tubuh manusia, sehingga mempengaruhi kondisi manusia. Dalam kondisi yang sangat panas dan lembab, sistem evaporasi menurunkan suhu tubuh secara signifikan. Efek lainnya adalah detak jantung menjadi lebih cepat karena sirkulasi darah menjadi lebih aktif untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh secara konstan berusaha menyeimbangkan suhu tubuh dengan suhu sekitar.

## 4) Hawa udara

Kandungan oksigen di udara berkurang dan gas berbahaya serta bau bercampur. Sumber udara segar yang paling penting adalah tumbuh-tumbuhan di sekitar tempat kerja Anda. Tumbuhan adalah penghasil oksigen yang dibutuhkan

manusia. Keduanya memberikan kesejukan dan kesegaran pada tubuh saat oksigen bekerja cukup. Anda dapat bekerja dalam suasana hati yang menyegarkan, sehingga tubuh Anda akan pulih lebih cepat setelah bekerja.

5) *Noise*

Salah satu polutan yang ditangani secara agresif oleh para ahli adalah kebisingan, khususnya kebisingan. itu tidak diinginkan. Tidak diinginkan, karena kebisingan dapat mengganggu ketenangan kerja, apalagi dalam jangka panjang penyelidikan yang serius terhadap kebisingan dapat mengakibatkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka kebisingan perlu dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif, meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Kualitas suara ditentukan oleh tiga aspek yang dapat menentukan tingkat gangguan pada manusia. Semakin lama Anda mendengarkan kebisingan, semakin serius konsekuensinya, termasuk gangguan pendengaran.

6) *Vibrasi*

Getaran mekanis adalah getaran yang disebabkan oleh peralatan mekanis, beberapa diantaranya dapat mencapai tubuh pekerja dan menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis umumnya sangat tidak nyaman bagi tubuh karena intensitas dan frekuensinya tidak teratur. Gangguan terbesar perangkat dalam tubuh terjadi ketika frekuensi alami beresonansi dengan frekuensiosilasimekanis.

7) *Bau*

Adanya bau di lingkungan kerja dapat dianggap sebagai pencemaran lingkungan karena dapat mengganggu konsentrasi kerja dan bau yang terus

menerus dapat mempengaruhi kepekaan indera penciuman. Menggunakan AC yang tepat merupakan salah satu cara untuk menghilangkan bau tak sedap disuatu tempat kerja.

8) Keamanan

Agar tempat kerja dan lingkungan kerja aman, maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu cara menjaga keselamatan di tempat kerja adalah dengan menyewa tenaga keamanan (satpam).

9) Hubungan atasan bawahan

Hubungan atasan bawahan merupakan interaksi antara atasan dan bawahan yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan mendukung. Pekerja.

10) Hubungan rekan kerja

Pekerja cenderung membentuk kelompok informal yang dapat menghasilkan kepuasan dan efektivitas kerja. Berdasarkan penelitian ini dapat dibayangkan bahwa dinamika kelompok yang diterapkan dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap karyawan perusahaan tersebut.

#### **2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan adalah indikator sederhana dari apa yang terjadi di lingkungan. Indikator memberikan cara yang lebih praktis dan ekonomis untuk melacak keadaan lingkungan Anda daripada mencoba memetakan setiap kemungkinan variabel di lingkungan Anda.

Dari (Kusumastuti et al., 2019), diantaranya yakni:

1. Nuansa tempat kerja

Yakni suatu keadaan mengenai kebersihan, pencahayaan, aroma ruangan, ketenangan dan keamanan di tempat kerja.

2. Asosiasi pekerja

Asosiasi yang baik antar pekerja dan tidak ada persekongkolan pekerja. Hal yang dapat membuat pekerja tetap di perusahaan ialah adanya asosiasi yang rukun diantara. Asosiasi yang baik dapat berdampak pada performansi pekerja.

3. Fasilitas pekerjaan

Untuk melengkapi / *up-to-date* dengan alat yang dipakai dalam menyokong alur pekerjaan. Ketersediaan alat-alat kerja ialah penyokong kerja.

Dari (Anggraini et al., 2022) Lingkungan kerja fisik terdiri dari benda-benda yang berada di sekitar ruang lingkup, fisik atau yang dapat disentuh, yang berguna untuk membantu kinerja karyawan dan yang dapat mempengaruhi aktivitas karyawan. yakni adalah:

1. Lampu untuk bekerja

Perlu diperhatikan (lampu) namun kurang terang, karena penerangan dan penerangan sangat membantu staf untuk menjaga keselamatan dan kelancaran pekerjaan. Cahaya dengan transparansi yang rendah (kurang memadai) mengurangi visibilitas, memperlambat pekerjaan, menyebabkan banyak kesalahan, dan akhirnya inefisiensi dalam melakukan pekerjaan.

2. Udara

adalah udara yang diperlukan organisme dalam mempertahankan kehidupan. Bicara tentang O<sub>2</sub> yang tercemar ketika kandungan oksigen di udara untuk membuat pekerja dapat bekerja nyaman.

### 3. *Noise*

Satu stres paling sibuk coba dikelola oleh profesional ialah ribut, yaitu suara yang telinga tidak inginkan.

Dari paparan di atas, ditarik simpulan yakni indikator lingkungan kerja, asosiasi pekerja, dan ketersediaan fasilitas kerja.

## **2.3 Tata Letak Fasilitas Kerja**

### **2.3.1 Pengertian tata letak Fasilitas Kerja**

Dari (S. Purba et al., 2023) Tata letak atau penataan fasilitas operasi perusahaan di dalam dan di luar gedung. Tata letak yang baik merupakan penyesuaian tata letak fasilitas operasi terhadap jenis produk dan proses produksi, pengaruh tata letak yang baik terhadap usaha adalah meningkatkan produktivitas usaha. Ini karena aliran barang ditangani dan kemudian diproses hingga produk akhir dapat berjalan lancar. Aspek Fasilitas adalah fasilitas yang dapat menyediakan sarana dan prasarana melalui sistem perencanaan yang cermat dan menyeluruh serta mendorong dan meningkatkan kinerja kegiatan yang bertujuan untuk memastikan penggunaan yang baik.

Berdasarkan (Rosyidi, 2018) Tujuan tata letak fasilitas, secara garis besar tujuan utama dari tata letak pabrik adalah mengatur area kerjadan segala fasilitas produksi yang paling ekonomis untuk operasi produksi aman dan nyaman sehingga akan dapat menaikkan moral kerja dan performance operator. Tata letak fasilitas

kerja adalah fasilitas yang secara fisik mendukung kegiatan operasional serta dipakai operasional. Merupakan elemen perangkat serta *machine* adalah aspeknya. pekerjaan kantor modern yang menarik perhatian. Peralatan pada tiap organisasi masing-masing berbeda jenisnya, dan memiliki kelebihan. Luas kegiatan organisasi maka fasilitas juga lengkap dan instansi dalam alur pekerjaan. Dari (J. H. Purba, 2019), dapat dilihat sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi.” Salah satunya adalah perlengkapan kerja pegawai yang merupakan unsur penunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Dari pendapat diatas maka simpulannya yakni peralatan atau fasilitas dimaksudkan untuk mendukung secara fisik kegiatan perusahaan dan menggunakannya untuk kegiatan usaha normal.

### **2.3.2 Jenis tata letak Fasilitas Kerja**

Tata letak memiliki beberapa jenis yaitu tata letak berdasar produk, tata letak berdasarkan proses, tata letak posisi tetap, dan tata letak group technology.

#### **1. .Tata Letak Berdasar Produk**

Tata letak ini diletakkan berdasarkan aliran operasi, seperti tata letak produk, mesin-mesin atau fasilitas produksi. jenis tata letak ini biasanya digunakan pada industri manufaktur yang memiliki hasil produk massal, seperti kertas atau tekstil.

#### **2. Tata letak berdasar proses**

Tata letak berdasar proses memiliki langkah-langkah dalam prosesnya yaitu diawali dalam membuat matriks, menentukan kebutuhan dalam setiap ruangan

### 3. Tata Letak Posisi Tetap

Tata letak jenis ini memiliki posisi yang tidak dapat dipindahpindah atau dengan posisi yang tetap.

### 4. Tata Letak Group Technology

Tata letak group technology yaitu menempatkan mesin-mesin dan peralatan dengan terpisah serta dikumpulkan secara sekelompok mesin-mesin yang membuat komponen yang memiliki proses yang sama

## 2.3.3 Manfaat tata letak Fasilitas Kerja

Untuk mempercepat sistem produksi, ada beberapa faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah faktor tata letak, fasilitas produksi alias tata letak. Penataan fasilitas transisi harus dapat menggunakan area area permesinan dan fasilitas lainnya untuk memfasilitasi pergerakan pergerakan material untuk mencapai aliran material yang baik. Dari (Muntasir & Konadi, 2022) ialah perlatan yang disediakan oleh organisasi dalam mendorong *goal* yang ada.

### 1. Pekerja

Orang yang melakukan kegiatan dengan baik sehingga mendapatkan hasil yang di inginkan mendamendapatkan upah atau gaji.

- a. Kelelahan serta kebosanan dapat dikurangi ketika pengulangan pekerjaan diperlukan.
- b. Hemat energi serta jiwa individu lebih tenang.
- c. Hemat Tenaga serta *cost*.
- d. Demi menciptakan lingkup kerja bersih serta optimum

- e. Melakukannya secara manual biasanya menghasilkan banyak kesalahan, yang meningkatkan akurasi penuh.

## 2. Organisasi

Yang sebagai pensuplai suatu pelayanan yang diberikan kepada pekerjanya untuk menyokong kinerjanya guna pemenuhan kebutuhannya. Menyediakan peralatan yang lengkap tidak hanya meningkatkan kinerja pekerja, tetapi juga sangat bermanfaat bagi organisasi, karena membutuhkan lebih sedikit waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan membutuhkan lebih sedikit tenaga kerja.

### **2.3.4 Indikator tata letak Fasilitas Kerja**

Indikator pengaturan fasilitas memiliki arti yang lebih luas karena merupakan bagian dari aktivitas pekerja, dimana akomodasi merupakan bagian dari pekerjaan yang sedang berlangsung dari aktivitas pekerja. Menurut (Arifin & Wulandari, 2021), indikator tata letak baseline meliputi:

- 1) Pengaruh tata letak perusahaan,
- 2) Siklus karyawan yang lancar,
- 3) Ketepatan penempatan fasilitas perusahaan,
- 4) Jarak yang tepat antara pekerja dan perabot dan fasilitas perusahaan,
- 5) Fasilitas perusahaan lengkap.

## 2.4 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu ini dapat menjadi acuan bagi peneliti untuk melakukan penelitiannya dan dapat memperkaya teori-teori yang digunakan.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No.	Pengarang	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ahmad Ahmad Fathur Rozi & Ahmad Yani Syaikhudin, 2020)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik, Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Universitas Islam Darul Ulum Lamongan	Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki pengaruh terbesar terhadap produktivitas kerja dengan faktor sebesar 0,698. Selain itu, variabel berikutnya adalah lingkungan kerja fisik (X1) dengan faktor sebesar 0,203. Pengujian Hipotesis Selain itu, hasil uji-t menunjukkan bahwa dua variabel independen berpengaruh besar terhadap produktivitas tenaga kerja. Selanjutnya, koefisien R-kuadrat yang disesuaikan sebesar 0,689 menunjukkan bahwa variasi 68,9° dalam produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh dua variabel independen dalam persamaan regresi. Sisanya sebesar 31,1% dijelaskan oleh variabel selain kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

2	(Muhammad Ihsan Nasution & Muhammad Ikhsan Harahap, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bagian Perencanaan Pembangunan Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara	Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja, dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Hasil pengujian serentak menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja
3	(Swatika et al., 2022)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Pekerja	Hasilnya juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja ( $P_v = 0,000$ ; $r = 0,616$ , $r$ disesuaikan = $0,574$ ), keselamatan kerja parsial ( $P_v = 0,000$ ; $r = 0,721$ ), dan keselamatan kerja terhadap keselamatan kerja (K3). Kesehatan produktivitas tenaga kerja ( $P_v = 0,000$ , $r = 0,729$ ). Dari hasil survei dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) mempengaruhi produktivitas kerja pekerja sebesar 57,4% dan 42,6% oleh faktor lain.
4	(Sri Wahyuning et al., 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Kabin Lokomotif Terhadap Tingkat Stres Dan Beban Kerja Mental Masinis Secara Fisiologis	Sebagai hasil pengukuran, sebagian besar pengemudi menunjukkan eksposur yang tinggi ( $92,8 \pm 69,9$ kU / L) bahkan ketika mereka baru saja tiba di stasiun untuk bekerja. Namun, pengukuran HR dan HRV menunjukkan bahwa rata-rata detak jantung (HRmean) ( $82,6 \pm 8,9$ ) bpm dan SDNN ( $63,8 \pm 98,4$ ) masih dalam kisaran normal. Secara umum, ada hubungan antara tingkat stres dan suhu selama pelaksanaan tugas ( $p < 0,05$ ) dan kebisingan di akhir tugas ( $p < 0,05$ ).

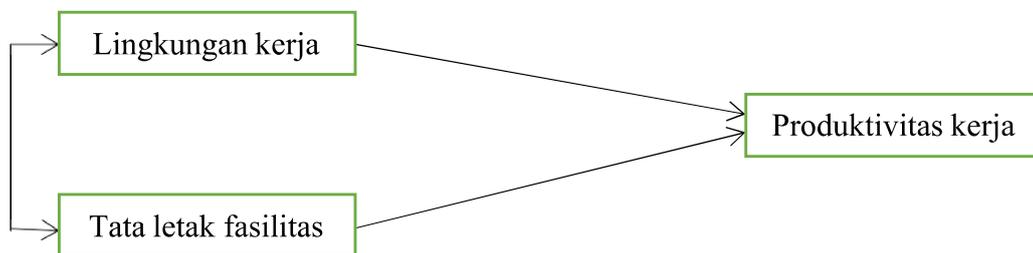
5	(Maisaroh & Suarmanayasa, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pekerja Pada Cv. Puspa	Meringkas hasil uji regresi linier berganda, $\alpha = 0,000$ & $p < 0,05$ menunjukkan hasil $R_{yx1x2} = 0,907$ . Artinya terdapat pengaruh yang sangat besar antara tema kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja pekerja (Y) pada CV. Puspa. Berikut ringkasan hasil uji regresi berpasangan menggunakan hasil $r_{yx1} = 0,557$ dengan biaya $0,000$ & $p < 0,05$ , $H_0$ ditolak. Artinya kesempatan kerja (X1) kuat dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pekerja (Y). Oleh karena itu, dari pengaruh regresi berganda, $H_0$ ditolak jika $r_{yx2} = 0,405$ dan $p\text{-value} < 0,000$ & $p < 0,05$ .
6	(Rahmatullah et al., 2022)	Analisis Lingkungan Kerja Dan Tata Ruang Dalam Meningkatkan Kinerja Pekerja Mebel Permata Wood Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung	Hasil survey ini menunjukkan bahwa (1) Furnitur kayu Permata memiliki lingkungan kerja yang baik. Dasarnya adalah keutuhan peralatan, peralatan kerja dan hubungan kerja. (2) Furnitur kayu Plumata menggunakan tata ruang terbuka. Untuk memenuhi kenyamanan, keamanan dan kebutuhan, Mebel berfokus pada ukuran ruang. (3) Pekerja mebel Permata Wood telah mencapai hasil yang sangat baik. Ada kriteria khusus untuk menilai hasil kerja karyawan. B. Kuantitas kerja, kualitas kerja, keterampilan dan kualitas pribadi.

7	(Candana & Mitra, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap KinerjaPekerja PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan	Berdasarkan hasil regresi berganda, kami menemukan bahwa koefisien regresi untuk area kerja adalah 0,215 dan nilai signifikan adalah 0,024, yang relatif rendah dibandingkan dengan kesalahan saat menolak data 0,05 untuk nilai ini. Dari sini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang penting dari disiplin kerja terhadap kinerja pekerja. Jika arah hubungan dan pengaruh kedua variabel mempunyai kemiringan yang positif, yaitu semakin disiplin kerja membantu pegawai dalam melakukan pekerjaannya, maka peningkatan ini mengikuti peningkatan kinerja pegawai. Selain itu juga menghasilkan koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,544 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014. Nilai signifikansi ini juga tampak lebih rendah dari nilai error 0,05 atau 0,019. Dapat disimpulkan bahwa 0,05 PT kinerja pekerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.
8	(Tambunan & Zetli, 2020)	Pengujian MetodeLine Balancing Terhadap Produktivitas DaWaktu TungguPada LineSewing Pada Pt Batam Bersatu Apparel	Tujuan dari penelitian ini adalah menghitung efisiensi lini serta menghitung balance delay pada lini produksi dengan menghitung waktu standar untuk pertama kali. Dan hasil dari penelitian ini didapatkan untuk semua proses yaitu proses obras adalah 2,11 detik jarum satu proses 15,22 detik dan proses jarum dua adalah 12,13 detik dan waktu standar pada garis jahit sebesar 40,5925 detik serta bertambah efisiensi jalur dari 12,92 naik 19,89 serta mendapatkan balance delay sebesar 7,18 detik

## 2.5 Kerangka berpikir

Kerangka pemikiran menurut (Sugiyono 2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Dari paparan diatas maka disimpulkan kerangka penelitian yakni:



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran