

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN SALON KECANTIKAN DI KECAMATAN TAMPAN
KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Sains Terapan (D4)*



Oleh

**MIA LAVERIA PUTRI
15078039/2015**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TATA RIAS DAN KECANTIKAN
JURUSAN TATA RIAS DAN KECANTIKAN
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

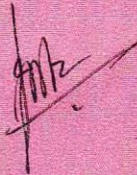
**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN SALON KECANTIKAN DIKECAMATAN
TAMPAN KOTA PEKANBARU**

Nama : Mia Laveria Putri
Nim/BP : 15078039/2015
Program Studi : Pendidikan Tata Rias dan Kecantikan
Jurusan : Tata Rias dan Kecantikan
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, November 2019

Disetujui oleh:

Pembimbing



Merita Yanita S.Pd, M.Pd.T
NIP. 197707162006042001

Mengetahui

**Ketua Jurusan Tata Rias dan Kecantikan
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang**



Murni Astuti, S.Pd, M.Pd.
NIP. 19741201 200812 2 002

HALAMAN PENGESAHAN

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Tata Rias dan Kecantikan
Jurusan Tata Rias dan Kecantikan
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan
Universitas Negeri Padang**

**Judul : Hubungan Lingkungan kerja Dengan Produktivitas Kerja
Karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Tampan Kota
Pekanbaru**

Nama : Mia Laveria Putri

NIM/BP : 15078039/2015

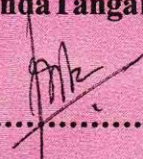
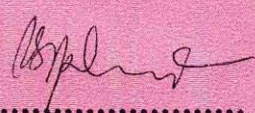

Jurusan : Tata Rias dan Kecantikan

Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, November 2019

Tim Penguji

Tanda Tangan

1.	Ketua	Merita Yanita S.Pd, M.Pd.T	1..... 
2.	Anggota	Dr. dr. Linda Rosalina, M.Biomed	2..... 
3.	Anggota	dr. Prima Minerva M. Biomed	3..... 



SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mia Laveria Putri
BP/NIM : 2015/15078039
Program Studi : Pendidikan Tata Rias dan Kecantikan
Jurusan : Tata Rias dan Kecantikan
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul:

“Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.”

Adalah benar merupakan hasil karya saya dan bukan plagiat dari karya orang lain. Apabila suatu saat terbukti saya melakukan plagiat maka saya bersedia diproses dan menerima sanksi akademis maupun sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di instansi UNP maupun dimasyarakat negara. Demikian pernyataan ini saya buat dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Diketahui,
Ketua Jurusan Tata Rias dan Kecantikan
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan

Murni Astuti S.Pd, M.Pd.T
NIP. 19741201 200812 2002

Saya yang menyatakan,



Mia Laveria Putri
NIM. 15078039

ABSTRAK

Mia Laveria Putri, (15078039/2019) **Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Salon Kecantikan di Kecamatan tampan Kota Pekanbaru.** Skripsi Tata Rias dan Kecantikan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Pada saat ini kondisi persaingan bisnis antara masing masing salon kecantikan semakin tinggi. Dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawan, pemilik atau pengelola sejumlah salon di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru berusaha melengkapi lingkungan kerja fisik dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja non fisik. Penelitian ini bertujuan untuk 1) menganalisis lingkungan kerja fisik, 2) menganalisis kondisi lingkungan kerja non fisik pada Salon Kecantikan di Kecamatan Tampan Pekanbaru, 3) menganalisis hubungan lingkungan kerja (fisik dan non fik) dengan produktivitas karyawan pada Salon Kecantikan di Kecamatan Tampan Pekanbaru

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi lapangan yaitu melalui pengumpulan kuesioner penelitian, sedangkan metode analisis yang digunakan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu metode deskriptif dengan mencari Tingkat Capaian Responden (TCR) dan metode kuantitatif (asosiatif) dengan menggunakan model regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan rata-rata total skor jawaban yang diberikan seluruh responden dalam menilai lingkungan kerja fisik adalah sebesar 4.03 dengan persentase TCR sebesar 83.59%, kondisi lingkungan kerja fisik termasuk kategori sangat tinggi. Dari 26 item pernyataan yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja non fisik adalah sebesar 4.17 dengan persentase TCR mencapai 83.45%, kondisi lingkungan kerja non fisik termasuk kategori sangat tinggi. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik atau pun non fisik terhadap produktivitas karyawan salon di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Saran dari hasil penelitian yaitu untuk terus meningkatkan fasilitas fisik salon, khususnya yang berkaitan dengan peralatan perawatan, atau fasilitas pendukung seperti tempat tidur, fasilitas pendingin dan lainnya sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja yang dapat menjamin keberlangsungan hidup salon dalam jangka panjang.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, & Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr Wb.

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Salon Kecantikan di Kota Pekanbaru**”. Shalawat beserta salam penulis ucapkan kepada junjungan alam, yakni Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan perubahan kepada umat manusia yang berilmu pengetahuan dan berakhlak kharamah.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak bantuan dan arahan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimah kasih kepada:

1. Ibu Dr. dr. Linda Rosalina, M.Biomed. selaku Dosen Penasehat Akademik dan Ibu Merita Yanita S.Pd, M.Pd.T Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan dan semangat untuk menulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dr. dr. Linda Rosalina, M.Biomed. selaku dosen penguji I dan Ibu dr. Prima Minerva M. Biomed selaku dosen penguji II yang telah memberikan kritik dan saran kepada penulis.
3. Ibu Murni Astuti, S.Pd., M.Pd.T Selaku Ketua Jurusan Tata Rias dan Kecantikan FPP UNP.

4. Seluruh staf pengajar dan teknisi pada Jurusan Tata Rias dan Kecantikan, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Universitas Negeri Padang.
5. Kedua orang tua yang selalu memberikan doa, dorongan, motivasi kepada penulis.
6. Ucapan kepada sahabat dan teman seperjuangan yang memberikan semangat, motivasi, bantuan dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis mohon maaf yang sedalam-dalamnya atas segala kekhilafan yang telah penulis perbuat. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih terdapat kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis harapkan saran dan pendapat dari semua pihak untuk lebih menyempurnakan penulisan skripsi ini.

Padang, Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	x
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Produktivitas Kerja	13
1. Pengertian Produktivitas	13
2. Indikator Produktivitas Kerja.....	14
3. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	17
B. Lingkungan Kerja	18
1. Pengertian Lingkungan Kerja	18
2. Karakteristik Lingkungan Kerja.....	19
3. Lingkungan Kerja Fisik	20
4. Indikator Pengukuran Lingkungan Kerja Fisik.....	22
5. Lingkungan Kerja Non Fisik	28
6. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	29
C. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja	34
D. Model Kerangka Konseptual	35
E. Hipotesis Penelitian.....	35

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	36
B. Populasi dan Sampel	36
C. Jenis dan Sumber Data	37
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Kisi-kisi Penelitian.....	39
G. Skala Pengukuran.....	41
H. Uji Instrumen Dat.....	42
I. Teknik Analisis Data.....	47

BAB IV HASIL ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Demografis Responden	51
1. Analisis Deskriptif	53
2. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	58
B. Hasil Pengujian Hipotesis	61
1. Pembentukan Model Regresi Sederhana	61
2. Analisis Koefisien Determinasi	63
3. Hasil Pengujian t-statistik	63
C. Pembahasan.....	65

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	71
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Klasifikasi Usaha Salon Kecantikan Berdasarkan Kepemilikan	2
2. Daftar Merek Salon Kecantikan di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru	4
3. Hasil Survey Awal Untuk Mengetahui Produktivitas Karyawan Beberapa Salon Kecantikan di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru	6
4. Daftar Merek Salon Kecantikan di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru	36
5. Kisi-kisi Penelitian.....	40
6. Skala Pengukuran Variabel Penelitian.....	42
7. Demografis Responden.....	43
8. Distribusi Frekuensi Variabel Produktifitas Kerja	44
9. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik	45
10. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	47
11. Hasil Analisis Regresi Berganda	51
12. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	54
13. Hasil Pengujian Hipotesis	56
14. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	59
15. Hasil Analisis Regresi Berganda	61
16. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	63
17. Hasil Pengujian Hipotesis	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Model Kerangka Konseptual	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Hasil Uji Coba Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja	77
2. Hasil Uji Coba Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik	79
3. Hasil Uji Coba Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	81
4. Master Tabel Uji Coba.....	83
5. Hasil Pengujian.....	84
6. Master Hasil Penelitian.....	100
7. Dokumentasi Penelitian	101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam beberapa tahun terakhir perkembangan perkembangan dunia usaha di Indonesia terus meningkat. Hal tersebut terlihat dari semakin banyaknya unit usaha yang muncul dan bersaing untuk mendapatkan perhatian konsumen. Diantara sekian banyak bidang usaha yang berkembang pada saat ini. Usaha yang bergerak dibidang jasa kecantikan khususnya salon merupakan salah satu unit usaha yang terus berkembang dan maju saat ini. Pada saat ini bagi sebagian besar masyarakat penampilan hal yang penting, karena penampilan akan menjadi daya tarik bagi seseorang dalam berbagai hal khususnya dalam bekerja. Tidak hanya kaum wanita, saat ini kaum pria menjadi lebih peduli dengan penampilan. Perubahan perilaku masyarakat yang berkaitan dengan penampilan menjadi peluang bisnis bagi sejumlah orang, khususnya bagi mereka pengelola usaha jasa yang bergerak dibidang kecantikan khususnya salon.

Masyarakat pada saat ini cenderung sangat selektif dalam memilih salon kecantikan. Hal tersebut terjadi pada seluruh masyarakat yang berada diberbagai daerah di Indonesia khususnya di Kota Pekanbaru. Masyarakat di Kota Pekanbaru dinilai memiliki perhatian yang sangat besar pada penampilan mereka mengingat sebagian sebagian besar warga Kota Pekanbaru adalah masyarakat yang berusia muda atau berada pada usia produktif. Keberadaan salon kecantikan tentu akan menjadi sarana bagi masyarakat untuk mempercantikdiri.

Juaaedi (2017:12) pada saat ini masyarakat yang datang rutin mengunjungi salon kecantikan tidak lagi mayoritas dilakukan oleh perempuan akan tetapi pria juga menjadi pasar utama dari salon kecantikan, khususnya mereka yang menganut paham hidup maskulin. Pada umumnya pria datang ke salon adalah untuk perawatan atau sekedar merapikan rambut dan penampilan. Oleh sebab terus bertambahnya jumlah salon di Kota Pekanbaru menjadi hal yang dinilai menguntungkan dari aspek ekonomi bagi pengelola usaha, akan tetapi hal serupa juga akan dirasakan oleh masyarakat sebagai konsumen. Semakin banyak salon kecantikan akan membuat mereka lebih selektif dalam memilih salon sehingga salon kecantikan terbaiklah yang akan menjadi primadona bagi masyarakat,

Kean (2016:21) sesuai dengan Permenkes 2011 Nomor: HK 01/B1.4/4051/2011 tentang pedoman penyelenggaraan salon kecantikan menyatakan bahwa salon kecantikan dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori menurut ukuran yaitu pratama, madya dan utama. Secara umum klasifikasi ukuran salon tersebut terlihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1.
Klasifikasi Usaha Salon Kecantikan Berdasarkan Kepemilikan

Ukuran Salon	Fasilitas Minimal yang Harus Dimiliki		
	Luas Bagunan (m)	Kursi Perawatan Rambut (Unit)	Tempat Tidur Perawatan Kulit (Unit)
Pratama	9	2	1
Madya	30	4	2
Utama	50	6	3

Sumber: Permenkes 2011 Nomor: HK 01/B1.4/4051/2011

Pada Tabel 1 terlihat bahwa untuk salon dengan ukuran Pratama minimal salon tersebut harus memiliki luas bangunan lebih kurang 9 m serta memiliki fasilitas minimal 2 unit kursi perawat rambut dan 1 unit tempat tidur untuk perawatan kulit, sedangkan untuk salon kecantikan berukuran Madya minimal pengelola harus memiliki luas bangunan 30 m, serta memiliki fasilitas kursi perawatan rambut sebanyak 4 unit serta minimal memiliki 2 unit tempat tidur untuk perawatan rambut, sedangkan salon kecantikan dengan ukuran utama adalah salon kecantikan yang memiliki ukuran paling besar minimal memiliki luas bangunan 50 m, memiliki fasilitas kursi perawatan rambut sebanyak 1 unit, serta minimal memiliki 4 unit tempat tidur untuk perawatan kulit.

Rizaldi (2019:28) mengungkapkan munculnya berbagai salon kecantikan di Kota Pekanbaru menciptakan tantangan besar bagi pengelola salon yaitu terjadinya persaingan yang ketat untuk mendapatkan perhatian pelanggan. Oleh sebab itu setiap salon kecantikan harus memiliki keunggulan untuk menghadapi persaingan. Salah satu daerah di Kota Pekanbaru yang dikenal memiliki beberapa salon kecantikan dengan ukuran dan tipe yang berbeda adalah Kecamatan Tampan. Di kecamatan tersebut lebih kurang berdiri 10 merek salon kecantikan dengan tipe yang berbeda. Berdasarkan hasil survey yang telah peneliti lakukan diketahui salon salon yang berada di Kecamatan Tampan terlihat pada Tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2.
Daftar Merek Salon Kecantikan di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

No	Nama Salon	Klasifikasi Salon	Jumlah Karyawan
1	Sense SPA	Madya	4
2	Salon Mutiara	Madya	5
3	Kesya Salon	Madya	3
4	BB Queen Salon	Madya	5
6	Honey Salon Kuku	Madya	6
7	Putriara Salon & Spa	Madya	5
8	Yas Salon and Beauty Spa	Madya	5
9	Royal Spa dan Releksasi	Madya	5
10	Prima Sehat	Madya	4

Sesuai dengan Tabel 2 terlihat terdapat lebih kurang 9 salon kecantikan yang berlokasi di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Keadaan tersebut menciptakan persaingan yang ketat dari masing masing salon untuk dapat meraih perhatian dan hati pelanggan.

Pengelola masing masing salon sangat menyadari hal tersebut, sehingga masing masing salon diduga memiliki cara atau strategi untuk menciptakan keunggulan bersaing dalam rangka mempertahankan kelangsungan hidup salon kecantikan yang mereka kelola dalam jangka panjang. Dalam rangka menjaga eksistensi salon kecantikan dalam jangka panjang, maka masing masing pihak pengelola salon kecantikan berusaha menciptakan lingkungan yang baik dan kondusif.

Didalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif pihak pengelola salon kecantikan sering mendapatkan kendala khususnya bersumber dari keluhan karyawan salon. Mulai kendala yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik yang tidak memadai seperti fasilitas yang tidak lengkap, perabot salon yang sudah termakan usia, hingga suhu dan

temperature di dalam salon. Pada umum karyawan menyampaikan keluhan kepada pengelola salon, bersumber dari informasi yang diberikan pelanggan,’

Akibat lingkungan fisik salon yang kurang baik menciptakan keluhan bagi pelanggan atau pun mengganggu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut terlihat dari ketersediaan tempat tidur untuk perawatan yang relatif tidak terbatas yang sering kali tidak seimbang dengan jumlah pengunjung mengakibatkan tamu atau pelanggan harus rela untuk antri untuk mendapatkan pelayanan. Selain itu terdapat beberapa salon yang pendingin ruangnya tidak berfungsi dengan baik sehingga mereka merasa tidak nyaman di dalam salon.

Disamping lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja salon kecantikan juga berkaitan dengan lingkungan non fisik. Jika mengamati lingkungan non fisik yang terdapat salon kecantikan lebih berkaitan dengan suasana kerja, seperti persaingan kerja yang terjadi antar karyawan. Dalam hal ini masing masing karyawan saling menyayangi antara satu dengan yang lain, dan bahkan sering terjadi adanya pertengkaran untuk memperebutkan pelanggan. Akibatnya keadaan atau suasana lingkungan kerja menjadi panas sehingga berdampak pada produktivitas masing masing karyawan dalam bekerja.

Menurut Robbins dan Timothy (2012) lingkungan kerja menunjukan segala sesuatu yang berada disekitar individu yang bekerja dan berfungsi sebagai sarana yang mendorong kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Pada dasarnya lingkungan kerja fisik

berkaitan dengan segala fasilitas fisik yang menjadi penunjang kelancaran pekerjaan, seperti adanya ruangan kerja, investaris, pencahayaan, jendela, hingga terjaganya privasi individu yang bekerja, sedangkan lingkungan non fisik berkaitan dengan suasana didalam ruangan kerja, sikap dengan sesama karyawan, kerja sama, toleransi dan lain lain.

Tidak kondusifnya lingkungan kerja pada beberapa salon kecantikan diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja menunjukkan sejauhmana setiap karyawan yang berada dalam satu organisais mampu meningkatkan kualitas kerja yang mereka hasilkan. Berdasarkan survey yang telah peneliti lakukan pada sejumlah salon kecantikan di Kecamatan Tampan yang meliputi Sense SPA, Salon Mutiara, BB Queen Salon dan Royal Spa dan Relexaxy diperoleh uraian yang terlihat pada Tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3.
Hasil Survey Awal Untuk Mengetahui Produktivitas
Karyawan Beberapa Salon Kecantikan di Kecamatan Tampan
Kota Pekanbaru

Item Pernyataan	S		J	
	Fi	%	Fi	%
Tidak menunggu lama mendapatkan pelayanan	13	43.33	17	56.67
Karyawan yang terlihat rapi dan bersih	21	70.00	9	30.00
Karyawan sopan dalam melayani	25	83.33	5	16.67
Pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya	11	36.67	19	63.33
Pekerjaan mampu diselesaikan dengan sempurna	8	26.67	22	73.33

Sumber Survey Awal Pelanggan Salon Kecantikan (2019) Ket: S = Selalu J = Jarang

Sesuai dengan hasil survey awal yang peneliti lakukan pada 30 orang pelanggan salon kecantikan di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru terlihat masih adanya sejumlah keluhan yang dirasakan oleh pelanggan dalam menggunakan jasa sejumlah salon kecantikan di daerah tersebut. Dari ringkasan hasil survey terlihat bahwa masih terdapat sejumlah keluhan yang dirasakan pelanggan dalam menggunakan jasa salon kecantikan di daerah Tampan Kota Pekanbaru, dalam hal ini terlihat sebanyak 56,17% responden menyatakan bahwa mereka sangat jarang untuk dapat mendapatkan pelayanan yang cepat akan tetapi mereka harus terlebih dahulu menunggu sebelum mendapatkan pelayanan, selain banyak diantara karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya pernyataan tersebut diakui oleh 63.33% responden selain itu sebanyak 73.33% responden menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan salon kecantikan sering salah sehingga membuat pelanggan merasa tidak nyaman dan puas. Fenomena tersebut mengisyaratkan bahwa tingkat produktivitas karyawan sejumlah salon di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru relatif masih relatif tidak terlalu baik.

Terganggu produktivitas kerja karyawan beberapa Salon Kecantikan di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru diyakini akan mempengaruhi keputusan pelanggan untuk menggunakan jasa salon kecantikan yang sama, akibatnya mempengaruhi produktivitas karyawan. Mengingat ukuran utama dari produktivitas adalah kuantitas pelanggan yang mereka layani disamping adanya kualitas dari pekerjaan yang telah berhasil diselesaikan karyawan

dalam bekerja. Oleh sebab itu sangat penting bagi setiap pengelola salon kecantikan untuk berusaha melengkapi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam rangka mendorong meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

Menurut Luthan (2013) produktivitas menunjukkan kemampuan seorang karyawan untuk terus meningkat hasil yang diperolehnya dalam bekerja. Hasil yang dicapai tidak hanya meningkat secara kuantitas akan tetapi juga meningkat secara kualitas. Produktivitas yang tinggi dari setiap karyawan khususnya yang bekerja pada sejumlah salon kecantikan di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru menjadi faktor penentu yang mendorong salon salon kecantikan tersebut mampu bertahan hidup dalam jangka waktu tertentu.

Hasil penelitian Handayani dan Wahyuwati (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil yang konsisten juga diperoleh oleh Soputan (2013) dan Panjaitan (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja baik lingkungan fisik atau pun non fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan semakin lengkap dan kondusif sebuah lingkungan kerja maka akan mendorong meningkatnya produktivitas kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian teori tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas menunjukkan kemampuan karyawan didalam meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilaksanakannya. Seorang karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi akan mampu bekerja sesuai dengan

target, menguasai pekerjaannya dan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab sehingga pekerjaannya akan kecil dari kesalahan yang mungkin terjadi.

Sesuai dengan uraian latar belakang dan sejumlah hasil penelitian terdahulu tersebut peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini akan dilakukan pada sejumlah karyawan salon kecantikan di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang berjudul: **Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Salon Kecantikan di Kota Pekanbaru.**

B. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi sejumlah permasalahan yang dihadapi sejumlah salon kecantikan di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru yaitu:

1. Sangat jarang bagi pelanggan salon kecantikan untuk mendapatkan pelayanan yang cepat sehingga mendorong mereka harus menunggu sebelum mendapatkan pelayanan
2. Karyawan dinilai pelanggan sering tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan salon relatif sering mengalami kesalahan

C. Batasan Masalah

Dalam rangka mempersempit ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini agar tidak mengambang maka peneliti membatasi permasalahan hanya untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan salon di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah maka diajukan sebuah permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah lingkungan kerja fisik pada Salon Kecantikan di Kecamatan Tampan Pekanbaru ?
2. Bagaimanakah lingkungan kerja non fisik pada Salon Kecantikan di Kecamatan Tampan Pekanbaru ?
3. Bagaimanakah hubungan lingkungan kerja (fisik dan non fisik) dengan produktivitas kerja karyawan Salon Kecantikan di Kecamatan Tampan Pekanbaru ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah, maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Menganalisis lingkungan kerja fisik pada Salon Kecantikan di Kecamatan Tampan Pekanbaru.
2. Menganalisis kondisi lingkungan kerja non fisik pada Salon Kecantikan di Kecamatan Tampan Pekanbaru.

3. Menganalisis hubungan lingkungan kerja (fisik dan non fisik) dengan produktivitas karyawan pada Salon Kecantikan di Kecamatan Tampan Pekanbaru

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh dapat memberikan manfaat bagi:

1. Mahasiswi jurusan tata rias dan kecantikan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang untuk dapat menambah dan memperkaya ilmu pengetahuan khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan salon kecantikan khususnya di daerah Pekanbaru.
2. Prodi D4 Tata Rias dan Kecantikan, hasil yang diperoleh diharapkan dapat menambah wawasan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan salon kecantikan khususnya di Kota Pekanbaru.
3. Pihak pengelola salon, hasil yang diperoleh dapat menambah wawasan sekaligus dapat dijadikan sebagai acuan dalam mengambil kebijakan strategi untuk mendorong meningkatnya produktivitas kerja karyawan salon dalam rangka menjaga eksistensi salon kecantikan dimasa mendatang.
4. Penulis, hasil yang diperoleh pada penelitian ini merupakan persyaratan utama untuk meraih gelar kesarjanaan pada Jurusan Tata Rias dan Kecantikan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang

5. Peneliti dimasa mendatang hasil yang diperoleh pada penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi khususnya bagi mereka yang tertarik membahas permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas

Menurut Robbins dan Timothy (2012) produktivitas berasal dari kata *productivity* atau di artikan sebagai peningkatan hasil yang dicapai, sedangkan dari dalam arti luas produktivitas dapat didenifikan sebagai kemampuan seorang individu untuk terus meningkatkan hasil yang dicapainya dalam bekerja. Seorang individu yang berkerja dikatakan memiliki produktivitas yang tinggi ketika individu tersebut mampu terus menambah jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikannya serta pekerjaan tersebut secara kualitas juga baik atau kecil dari kesalahan.

Luthan (2015) mendefinisikan produktivitas sebagai proses yang dilalui seorang individu yang diberikan tugas dan tanggung jawab untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Produktivitas seorang individu akan dinyatakan tinggi, ketika individu tersebut mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas yang terus bertambah, selain itu pekerjaan tersebut dilaksanakan dan selesai sesuai dengan target yang dibebankan perusahaan. Individu yang produktif dalam bekerja akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik serta kecil dari kesalahan.

Gibson et al (2014) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan seseorang yang bekerja untuk terus meningkatnya hasil yang dicapai dalam bekerja. Produktivitas akan dinyatakan baik ketika individu

yang bekerja dapat terus menambah jumlah pekerjaan yang diselesaikannya. Selain individu tersebut tidak terlambat untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tersebut.

2. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja yang dimiliki satu individu dengan individu lainnya relatif berbeda. Untuk mengetahui pengukuran produktivitas seorang karyawan dapat diamati dari indikator yang diadopsi dari Luthan (2014) yaitu:

a. Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan

Menunjukan sejauhmana ketepatan dan akurasi penyelesaian pekerjaan dapat dilakukan karyawan salon. Untuk mengetahui kuantitas pekerjaan dapat diamati dari banyaknya pekerjaan yang dilaksanakan, serta waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dalam mengukur kuantitas pekerjaan maka digunakan sub indikator sebagai berikut:

1) Jumlah pekerjaan yang diselesaikan

Menunjukan kesesuaian antara target kerja yang harus diselesaikan dengan banyaknya pekerjaan yang berhasil diselesaikan karyawan.

2) Jumlah pelanggan yang dilayani.

Menunjukan banyaknya jumlah pelanggan yang terlayani mulai dari pemberian informasi sampai dengan penggunaan atau pemanfaatan fasilitas salon hingga tuntas

b. Kualitas

Menunjukan sejauhmana pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan kecil dari kesalahan sehingga mampu menciptakan kepuasan dan kenyamanan bagi pelanggan yang menggunakan salon kecantikan. Dalam mengukur kualitas maka digunakan sub indikator yaitu sebagai berikut:

1) Pekerjaan yang dilaksanakan kecil dari kesalahan

Pekerjaan yang berhasil diselesaikan tepat dan akurat dan sangat kecil dari kemungkinan kesalahan khususnya berkaitan dengan ketelitian karyawan salon dalam melayani pelanggan.

2) Tidak mencederai atau merugikan pelanggan

Kegiatan jasa yang dilakukan karyawan kepada pelanggan salon tidak mencederai atau mengakibatkan sebuah kerugian bagi pelanggan yang mendapatkannya.

c. Ketepatan waktu

Menunjukan kesesuaian proyeksi waktu antara lamanya jam pelayanan yang ditargetkan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dalam mengukur ketepatan waktu maka digunakan sub indikator sebagai berikut:

1) Pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu

Pekerjaan yang dilakukan memiliki batasan waktu dan penyelesaiannya relatif mendekati batasan waktu yang ditetapkan.

2) Disiplin dalam bekerja

Berkaitan dengan komitmen karyawan untuk memberikan pelayanan yang sesuai dengan yang dijanjikan atau SOP yang dimiliki salon

d. Penguasaan karyawan pada pekerjaannya

Menunjukkan sejauhmana karyawan mampu bekerja dengan caranya sendiri, serta memiliki improvisasi diri yang diperoleh dari pengalaman untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat menciptakan rasa nyaman dan puas pada pelanggan yang menggunakan jasa salon kecantikan. Dalam mengukur penguasaan karyawan pada pekerjaannya maka digunakan sub indikator yaitu:

1. Karyawan bekerja dengan ketelitian yang tinggi

Karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan salon sangat hati hati dan penuh tanggung jawab

2. Karyawan sangat menyukai pekerjaannya

Pada umumnya karyawan sangat menguasai bidang pekerjaannya melalui gaya dan mode yang dikembangkan dalam memberikan layanan kepada pelanggan salon.

Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan menunjukkan jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Ketika seseorang karyawan berhasil menyelesaikan tugas melebihi sebelumnya maka menunjukkan produktivitas karyawan tersebut meningkat. Kualitas menunjukkan sejauhmanan tugas dan tanggung jawab yang berhasil diselesaikan kecil dari kesalahan.

Ketepatan waktu maksudnya adalah tugas dan tanggung jawab yang telah diselesaikan, sesuai dengan standar biaya atau waktu yang targetkan perusahaan atau atasan. Penguasaan karyawan pada pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengetahuan karyawan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilaksanakannya.

3. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Gibson (2014) produktivitas yang berhasil dicapai karyawan dalam bekerja tidak terbentuk dengan sendirinya akan tetapi dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel diantaranya adalah motivasi kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Masing masing variabel dapat mendorong meningkat ameturunya produktivitas kerja. Hal yang sama dinyatakan oleh Rivai dan Sagala (2012) yang menyatakan bahwa produktivitas seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, semangat kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja hingga kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Motivasi kerja menunjukkan dorongan yang berasal dari dalam dan dari luar diri individu yang akan dapat menjadi motor penggerak bagi individu untuk dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Komitmen organisasi berkaitan dengan janji yang dimiliki karyawan untuk mengabdikan dan bertanggung jawab untuk kepentingan organisasi,. Gaya kepemimpinan menunjukkan tipe atau cara yang dikembangkan pimpinan untuk menggerakkan karyawan untuk dapat mencapai target yang dibebankan pada perusahaan, sedangkan lingkungan organisasi berkaitan

dengan segala sesuatu yang berasal dari sekitar diri individu yang berkaitan langsung dengan pekerjaan. Semakin lengkap fasilitas fisik atau pun non fisik dalam sebuah organisasi akan dapat mendorong meningkatnya kinerja atau produktivitas karyawan, sehingga eksistensi perusahaan dalam jangka waktu tertentu dapat dipertahankan.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Menurut hasil penelitian Logahan (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya.

Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan karyawandalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, para karyawan akan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan yang berarti, misalnya polusi asap, polusi udara dan gangguan yang lainnya. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan oleh setiap orang pada saat bekerja.

Kebersihan lingkungan merupakan tanggung jawab bersama dan bukan hanya tanggung jawab penjaga atau petugas kebersihan saja, oleh karena itu semua karyawan hendaknya berpartisipasi menjaga kebersihan lingkungan. Soedarmayanti (2001) dalam Logahan (2009) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ada yang berupa lingkungan umum, dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya.

2. Karakteristik Lingkungan Kerja

Nursasongko (2012) mengungkapkan bahwa kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan

kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama, jika lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak pula. Menurut Suprayitno (2007: 26) bahwa dengan lingkungan kerja yang menyenangkan diharapkan karyawan cenderung akan bekerja dengan sikap disiplin yang tinggi dari kemungkinan terjadi pelanggaran peraturan yang dapat terjadi, semangat kerja yang meningkat pula, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya dan merasa tidak ada yang mengganggu dalam pelaksanaan tugas tersebut.

3. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Robbins dan Timothy (2012:30) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik tidak berbentuk abstrak akan tetapi dapat diamati secara nyata melalui panca indra. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor penunjang yang mempengaruhi terbentuknya stres dalam bekerja.

Sedarmayanti (2009: 22) mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat diamati secara langsung oleh seluruh panca indra. Lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang mendorong kenyamanan dalam bekerja, tanpa

kelengkapan fasilitas fisik dalam bekerja, kegiatan pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan maksimal sehingga dapat memicu munculnya tekanan psikologis seperti stres hingga burnout.

Sarwono (2005: 86) juga memberikan definisi lingkungan kerja fisik sebagai tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Sesuai dengan definisi tersebut tersirat makna yang menunjukkan lingkungan kerja fisik akan mendorong terwujudnya kenyamanan dalam bekerja sekaligus menjadi pemicu efektifitas dalam melaksanakan pekerjaan.

Lebih lanjut Sarwono (2005: 86) juga mengungkapkan bahwa peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi dapat pula malah menurunkan prestasi kerja. Kenaikan suhu pada batas tertentu menimbulkan semangat yang merangsang prestasi kerja tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya pula prestasi kerja.

Sesuai dengan uraian definisi lingkungan kerja fisik yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang terlihat disekitar lingkungan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara langsung terhadap penyelesaian pekerjaan atau pun psikologis karyawan yang melaksanakan

pekerjaan. Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan seluruh elemen fisik yang dapat dirasakan dan diamati secara langsung oleh panca indra karyawan, serta berkontribusi secara psikologis bagi karyawan dalam upaya menyelesaikan pekerjaan.

4. Indikator Pengukuran Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Robbins dan Timothy (2012: 36) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara. Masing-masing elemen yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik mempengaruhi psikologis individu yang melaksanakan pekerjaan. Ketika lingkungan kerja fisik memiliki suhu yang tinggi yang mengakibatkan panas, bising, dan kurang penerangan dapat mendorong kejenuhan dan ketidaknyamanan dalam bekerja yang memicu stress akibat pekerjaan yang tidak kunjung selesai.

Robbin dan Timothy (2012:39) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik juga berhubungan dengan rancangan ruangan yang digunakan dalam bekerja, seperti ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja dan lebih bersifat privasi. Jika sebuah rancangan ruangan kerja dapat memenuhi standar yang dijelaskan maka kenyamanan dalam bekerja akan terwujud sehingga mempengaruhi kadar stres yang dimiliki karyawan.

Lingkungan kerja fisik dapat diukur dengan menggunakan beberapa atribut. Menurut Gibson *et al* (2009:254) lingkungan kerja fisik dapat diukur dengan sejumlah indikator yang terlihat secara nyata yaitu:

a. Penerangan ditempat kerja

Merupakan proses pencahayaan di dalam salon, ketika pencahayaan yang dibutuhkan dapat dipenuhi maka pekerjaan yang dilaksanakan karyawan akan dapat diselesaikan dengan baik. Dalam mengukur penerangan di tempat kerja maka digunakan sub indikator sebagai berikut:

1) Ruangan kerja yang terang

Ruangan kerja yang digunakan karyawan memiliki pencahayaan yang baik sehingga mempermudah karyawan untuk bekerja

2) Ketersediaan alat penerangan listrik pada setiap ruangan

Menunjukan bahwa masing masing ruangan yang digunakan untuk bekerja oleh karyawan memiliki lampu yang siap digunakan untuk memperlancar aktifitas karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan

3) Ketersediaan genset

Merupakan peralatan elektronik untuk melengkapi pencahayaan ketika terjadi mati lampu atau hal teknis yang berkaitan dengan listrik.

b. Temperatur ditempat kerja

Berkaitan dengan kesejukan atau suhu didalam salon kecantikan. Ketika salon memiliki fasilitas pendingin yang baik sehingga dapat menciptakan temperature yang sejuk bagi pengunjung salon dan karyawan yang bekerja maka produktifitas karyawan akan meningkat.

Dalam mengukur temperature ditempat kerja maka digunakan sub indikator sebagai berikut:

1) Ruangan yang sejuk

Merupakan temperature udara pada ruangan yang digunakan karyawan untuk memberikan pelayanan kepada pelanggan salon

2) Aroma ruangan yang wangi

Merupakan kesegaran dan aroma ruangan yang semakin menambah rasa nyaman karyawan dalam bekerja dan pelanggan selama mendapatkan pelayanan.

c. Sirkulasi udara ditempat kerja

Merupakan jendela atau ventilasi yang terdapat diruangan salon yang berfungsi sebagai filter atau pengatur udara yang masuk dan keluar, dengan adanya pertukaran udara dari yang kotor menjadi udara bersih maka kenyamanan dalam bekerja bagi karyawan dan pelanggan akan meningkat. Dalam mengukur sirkulasi udara di tempat kerja maka digunakan sub indikator sebagai berikut:

1) Kandungan oksigen dalam ruangan

Menunjukkan adanya ventilasi udara yang membuat terjadinya pergantian udara sehingga membuat suasana ruangan menjadi lebih segar

2) Ruangan bebas dari asap rokok atau pun asap kendaraan

Merupakan kebersihan udara di dalam ruangan salon khususnya dari asap rokok atau pun asap kendaraan

d. Kebisingan ditempat kerja

Merupakan perasaan nyaman untuk bekerja karena terbebas dari kebisingan sehingga setiap karyawan dapat focus dan berkonsentrasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam mengukur kebisingan dalam bekerja maka digunakan sub indikator sebagai berikut:

1) Ruangan yang tenang

Ruangan yang digunakan dalam bekerja bebas dari kebisingan sehingga menciptakan rasa nyaman dan tenang dalam bekerja.

2) Privacy karyawan

Merupakan terjaganya nilai personal yang dimiliki karyawan dalam bekerja.

e. Keamanan ditempat kerja

Merupakan hal teknis yang berkaitan dengan rasa aman, seperti ketersediaan lahan parkir yang luas, situasi dan kondisi lingkungan disekitar salon dan adanya tenaga security di dalam salon yang dapat menciptakan rasa aman bagi karyawan untuk bekerja. Secara umum indikator keamanan di tempat kerja dapat diukur dengan sub indikator sebagai berikut:

1) Perasaan aman selama disalon

Merupakan perasaan aman selama berada di dalam salon, seperti perasaan bebas dari ketakutan, perasaan was-was atau rasa tidak nyaman selama berada diruangan salon

2) Keamanan harta benda dan fisik pelanggan

Merupakan keamanan harta karyawan atau pun pelanggan dari risiko kehilangan, selain itu karyawan dan pelanggan juga diberikan jaminan tidak akan mendapatkan cedera atau luka akibat tindakan kejahatan selama berada di dalam salon.

f. Fasilitas ditempat Kerja

Merupakan segala atribut fisik yang tersedia di tempat kerja yang dapat dimanfaatkan oleh karyawan untuk memberikan pelayanan kepada pelanggan. Dalam mengukur fasilitas di tempat kerja maka digunakan sub indikator sebagai berikut:

1) Ketersediaan sound sistem ditempat kerja

Merupakan ketersediaan perangkat yang dapat memutar suara musik yang jernih serta dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan dan pelanggan.

2) Peralatan yang lengkap

Merupakan atribut atau peralatan yang dapat mendorong kenyamanan dan kelancaran karyawan dalam bekerja. Mengingat kelengkapan fasilitas akan menciptakan efektifitas dan efisiensi bagi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian ringkas sejumlah teori yang telah dijelaskan untuk mengukur lingkungan kerja fisik dapat diamati dari sejumlah dimensi yang memicu kenyamanan dalam bekerja seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, besarnya ruangan kerja, tata

letak peralatan dalam ruang kerja dan desain ruangan yang dapat mendorong terbentuknya independensi atau privasi penggunaannya. Ketika ruang kerja telah dilengkapi seluruh persyaratan tersebut sebuah pekerjaan akan dapat dilakukan dengan baik, karena ditunjang dengan kenyamanan pada saat melaksanakannya.

Menurut Rivai dan Sagala (2014) lingkungan kerja fisik yang dimiliki sebuah perusahaan dapat diamati dari atribut yang terlihat secara nyata yang meliputi:

a. Fasilitas kantor

Berkaitan dengan atribut fisik yang terlihat secara nyata seperti perabot, ruangan yang nyaman, peralatan kantor, nilai privasi, temperatur hingga kenyamanan didalam ruangan.

b. Inventaris kantor

Merupakan atribut yang berkaitan dengan fasilitas fisik yang terdapat di salon seperti sofa, tempat tidur, peralatan salon, dan berbagai atribut fisik lainnya.

c. Suasana yang nyaman

Berkaitan dengan suasana di dalam salon seperti kesejukan temperatur, alunan music hingga kemampuan karyawan memberikan pelayanan kepada pelanggan.

Fasilitas kantor meliputi segala peralatan yang terdapat didalam kantor, seperti perabot, ruangan pertemuan, interior dan eksterior kantor dan sebagainya. Inventaris berkaitan seluruh peralatan atau aset yang

dimiliki kantor yang dapat dimanfaatkan oleh karyawan, sedangkan suasana yang nyaman menunjukkan temperature atau suasana yang dapat dirasakan oleh karyawan. (Robbins dan Timothy, 2012)

5. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Robbins dan Timothy (2012) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai segala sesuatu yang berada disekitar individu yang bekerja akan tetapi tidak terlihat (intangible). Lingkungan kerja non fisik seperti suasana kerja, hubungan antara satu karyawan dengan yang lainnya, sikap kerja, keharmonisan dan tolerance dalam bekerja hingga hal-hal lainnya yang hanya dapat dirasakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Rivai dan Sagala (2012) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan suasana kerja yang hanya dapat dirasakan, seperti perasaan nyaman, gembira, bersemangat atau stres. Lingkungan kerja non fisik juga dapat diamati dari sikap yang dimiliki masing masing karyawan dalam bekerja, atau kemampuan karyawan untuk saling berkomunikasi, meningkatkan rasa tolerance dan saling hormat menghormati sehingga menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman, yang pada akhirnya dapat berkontribusi bagi peningkatan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian ringkas teori yang telah peneliti jelaskan dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja non fisik berkaitan dengan segala sesuatu yang hanya dapat dirasakan akan tetapi berada disekitar bidang pekerjaan yang dilaksanakan individu. Lingkungan kerja non fisik lebih

kepada suasana yang dapat mendorong perasaan nyaman, senang atau bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

6. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Disamping lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja karyawan didalam sebuah organisasi juga dapat berbentuk lingkungan kerja non fisik. Menurut Robbins dan Timothy (2014) lingkungan kerja non fisik menunjukan segala sesuatu yang tidak terlihat dan hanya dapat dirasakan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja non fisik meliputi:

a. Suasana kerja yang nyaman

Merupakan perasaan nyaman dan aman dalam bekerja yang dirasakan karyawan atau pelanggan yang menggunakan salon, Suasana nyaman dapat terlihat dari pernyataan sebagai berikut:

1) Perasaan gembira pada saat bekerja

Menunjukan suasana hari yang dimiliki karyawan salon selama bekerja di dalam salon

2) Bekerja tanpa perasaan tertekan

Merupakan perasaan aman dalam bekerja tanpa tekanan dari orang lain

3) Bekerja dengan inspirasi diri yang kuat

Perasaan yang penuh ide dan inspirasi dalam diri karyawan salon akibat suasana ruangan yang nyaman

b. Hubungan antar karyawan dengan atasan

Menunjukkan adanya hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dengan atasan, sehingga terbina kerja sama yang baik yang mendorong meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Dalam mengukur hubungan antar karyawan maka digunakan sub indikator sebagai berikut:

1) Sikap menghargai antara karyawan dengan atasan

Menunjukkan perasaan saling memahami dan saling bekerja sama antara karyawan dengan pemilik salon

2) Saling menghormati

Sikap untuk saling menjaga dan mendukung antara satu dengan yang lain.

3) Toleransi

Merupakan sikap saling memberikan kebebasan dalam bekerja dan saling percaya antara atasan dengan bawahan.

c. Hubungan sesama karyawan

Berkaitan dengan situasi di lingkungan kerja seperti hubungan yang terjadi antara karyawan dengan karyawan yang lain, Ketika hubungan yang terjadi sangat baik maka suasana kerja yang kondusif akan terbentuk, disamping hubungan yang baik antar karyawan akan membentuk persaingan yang sehat dan dinamis dalam bekerja. Secara umum sub indikator yang digunakan untuk mengukur hubungan sesama karyawan adalah:

1) Profesionalisme dalam bekerja

Menunjukkan keinginan masing masing karyawan untuk berkomitmen pada pelanggan dan mengembangkan salon dalam jangka panjang.

2) Mampu bekerja secara team

Merupakan kemampuan setiap karyawan salon untuk saling bekerja sama antara satu dengan yang lain untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

d. Beban Kerja

Robbins dan Timothy (2012:231) mendefinisikan beban kerja merupakan besarnya tanggung jawab yang dimiliki masing masing karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Semakin banyak jumlah target pelanggan menunjukan semakin berat beban kerja karyawan. Dalam mengukur beban kerja maka digunakan sub indikator sebagai berikut:

1) Kemampuan memberikan pelayanan

Merupakan cara yang dilakukan oleh masing masing karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan

2) Target pelanggan

Merupakan jumlah pelanggan yang diharuskan untuk dapat dilayani oleh pelanggan. Semakin banyak jumlah atau target pelanggan maka beban kerja yang dirasakan semakin tinggi.

3) Jam kerja panjang

Merupakan lamanya waktu yang dihabiskan oleh karyawan dalam bekerja. Semakin panjang jam kerja akan semakin tinggi beban kerja yang dirasakan.

4) Pelayanan yang sesuai dengan yang dijanjikan

Merupakan komitmen yang diperlihatkan karyawan kepada pelanggan untuk selalu memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan yang dijanjikan.

Suasana kerja menunjukkan perasaan yang dirasakan karyawan dalam bekerja, kenyamanan dan rasa senang untuk dapat bertugas dan bertanggung jawab. Hubungan antar karyawan dengan atasan menunjukkan keharmonisan antara atasan dengan bawahan sehingga dapat menciptakan suasana yang kondusif dan nyaman atau terhindar dari konflik sedangkan hubungan sesama karyawan menunjukkan kedekatan yang terbentuk antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, seperti adanya sikap saling hormat menghormati, toleransi dan terbentuk kerja sama yang solid antar masing masing karyawan.

Selain itu Rivai dan Sagala (2012) menyatakan bahwa dalam mengukur lingkungan kerja non fisik dapat diamati dari suasana yang dirasakan seluruh anggota organisasi dalam bekerja seperti:

a. Hubungan karyawan dengan atasan

Menunjukkan adanya hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dengan atasan, sehingga terbina kerja sama yang baik yang mendorong meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

b. Hubungan karyawan dengan sesama karyawan

Berkaitan dengan situasi di lingkungan kerja seperti hubungan yang terjadi antara karyawan dengan karyawan yang lain, Ketika hubungan yang terjadi sangat baik maka suasana kerja yang kondusif akan terbentuk, disamping hubungan yang baik antar karyawan akan membentuk persaingan yang sehat dan dinamis dalam bekerja.

c. Persaingan kerja

Menunjukkan kemampuan masing masing karyawan untuk menciptakan prestasi dengan cara yang sehat sehingga menciptakan iklim kerja yang kondusif.

d. Dukungan

Menunjukkan adanya kerja antara karyawan dengan sesama karyawan atau pun karyawan dengan atasan yang saling menguntungkan antara satu dengan yang lain.

Hubungan karyawan dengan atasan menunjukkan adanya kesesuaian pandangan antara bawahan dan atasan sehingga dapat membentuk kerja sama team yang solid yang dapat mendorong terbentuknya produktivitas kerja. Hubungan karyawan dengan sesama karyawan menunjukkan adanya sikap saling hormat menghormati, tenggang rasa serta adanya sikap saling percaya antara satu karyawan dengan karyawan yang lain. Persaingan kerja menunjukkan adanya sikap sportif dan profesional pada diri masing masing anggota organisasi sedangkan dukungan menunjukkan hubungan kerja yang terbentuk antara satu karyawan dengan karyawan lainnya atau pun dengan atasan.

C. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian Handayani dan Wahyuwati (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa semakin kondusif suasana kerja dan lengkap fasilitas yang disediakan dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan maka akan dapat mendorong meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Terjadinya peningkatan produktivitas terlihat dari banyak jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, efisiensi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan hingga kecilnya kemungkinan pekerjaan yang telah diselesaikan mengalami kesalahan.

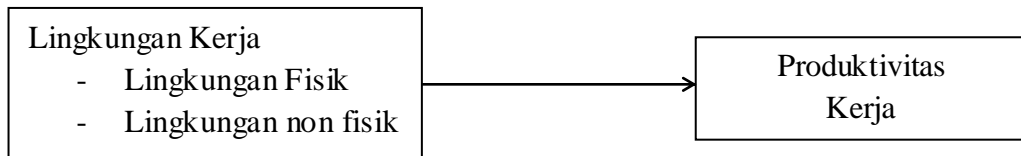
Hasil yang konsisten juga diperoleh oleh Soputan (2013) menemukan bahwa lingkungan kerja baik diamati dari lingkungan fisik atau pun non fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Temuan penelitian terdahulu tersebut menunjukkan ketika suasana kerja semakin nyaman dan kondusif dan memiliki kelengkapan fasilitas fisik yang dapat mendorong atau membantu karyawan dalam bekerja maka kemungkinan meningkatnya produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Panjaitan (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja baik lingkungan fisik atau pun non fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan semakin lengkap dan kondusif sebuah lingkungan kerja maka akan mendorong meningkatnya produktivitas kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Oleh sebab itu sangat penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan fisik yang lengkap

serta mendorong lingkungan non fisik yang kondusif sehingga menjadi indikator penting untuk mendorong meningkatnya kinerja karyawan.

D. Model Kerangka Konseptual

Berdasarkan kepada landasan teori dan sejumlah uraian hasil penelitian terdahulu maka dapat dibuat sebuah nodel kerangka konseptual yang akan menjadi pedoman dalam tahapan pengujian hipotesis terlihat pada gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1.
Model Kerangka Konseptual

E. Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan uraian landasan teori dan sejumlah hasil penelitian terdahulu maka peneliti mengajukan sebuah hipotesis yang akan segera dibuktikan yaitu:

- H₁ Lingkungan kerja fisik memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
- H₂ Lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai dengan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Sesuai dengan analisis deskriptif untuk menilai lingkungan kerja fisik diketahui nilai skor rata rata tertinggi yang diberikan responden adalah 4.94, yaitu menjawab indikator pernyataan yang menilai ruangan salon sejuk dan nyaman. Sedangkan nilai rata rata skor terendah adalah 3.54 yaitu dalam menjawab pernyataan setiap ruangan pelayanan di dalam salon kecantikan ini dilengkapi oleh fasilitas AC. Secara keseluruhan rata rata total skor jawaban yang diberikan seluruh responden dalam menilai lingkungan kerja fisik adalah sebesar 4.03 dengan persentase TCR sebesar 83.59% sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang dimiliki oleh salon kecantikan di Kota Pekanbaru sangat tinggi.
2. Sesuai dengan analisis deskriptif lingkungan kerja non fisik diperoleh skor jawaban tertinggi diberikan responden dalam menilai indikator beban kerja yaitu pernyataan memenuhi beban kerja tidak jarang karyawan salon harus lembur untuk melakukan pekerjaan. Nilai rata rata skor yang dihasilkan adalah sebesar 4.92 sedangkan skor jawaban terendah diberikan responden dalam menilai pernyataan karyawan salon hingga pimpinan salon sangat

menghormati pelanggan. Nilai skor rata rata yang diberikan resluruh responden adalah sebesar 3.67. Secara keseluruhan 26 item pernyataan yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja non fisik adalah sebesar 4.17 dengan persentase TCR mencapai 83.45% sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja non fisik pada sejumlah salon kecantikan di Kota Pekanbaru sangat tinggi.

3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik atau pun non fisik terhadap produktiivitas karyawan salon di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

B. Saran

Sesuai dengan kesimpulan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat diajukan beberapa saran yang dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi pengelola salon kecantikan diharapkan terus meningkatkan fasilitas fisik salon, khususnya yang berkaitan dengan peralatan perawatan, atau fasilitas pendukung seperti tempat tidur, fasilitas pendingin dan lainnya. Saran tersebut penting untuk mendorong kenyamanan yang dirasakan pelanggan atau memperlancar pelaksanaan tugas yang dilaksanakan oleh karyawan salon sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja yang dapat menjamin keberlangsungan hidup salon dalam jangka panjang.
2. Bagi pengelola salon kecantikan disarankan untuk memperbaiki suasana kerja dan lebih meningkatkan nilai nilai kekeluargaan antara karyawan atau pun dengan atasan sehingga lingkungan kerja non fisik menjadi lebih

kondusif dan mendorong meningkatnya produktifitas kerja karyawan yang dapat mendorong keberlanjutan bagi usaha salon kecantikan khususnya di Kota Pekanbaru.

3. Bagi peneltii di masa mendatang diharapkan menggunakan metode atau model analisis yang berbeda dengan yang digunakan saat ini. Saran tersebut penting untuk meningkatkan ketepatan dan akurasi hasil penelitian yang diperoleh oleh peneliti dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Admaja Lukas. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis* BPFE, Yogyakarta.
- Anam Khoirul dan Rahardja Edy. 2017. Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). Diponegoro *Journal of Management Volume 6 Nomor 4 Tahun 2017 Halaman 1 – 11*
- Ariani Silvia, Lalu Suparman dan Agustin. 2017. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten / Kota Se Pulau Lombok. *Jurnal Magister Management Universitas Mataram Volume 6 Nomor Maret 2017*.
- Arifin Kusuma. 2018. *Problematisasi Tenaga Kerja Asing dan Daya Saing Tenaga Kerja Lokal di Indonesia*. www.detiknews.com. Publikasi 22 Februari 2018.
- Chandra Riny dan Ardiansyah Dody. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Karyawan Pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan Volume 6 No 1 Mei 2017*.
- Dessler Garry. 2009. *Dasar Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 8*. Salemba Empat, Jakarta.
- Dhanial Arifin. 2010. *Pemberian Beban Kerja (Workload)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Dasar Dasar Statistik dan Implikasi SPSS 20*. BPFE, Yogyakarta.
- Gibson L James, John M Ivancevic, James H Donnelly dan Robert Konopaske. 2011 *Organizations Behavior Structure and Processes*. McGraw-Hill, Irwin.
- Gujarati Damodar. 2003. *Basic Of Econometrica Third Edition*. McGraw-Hill, Irwin.
- Hair F Joseph, William C Black, dan Barry J Babin. 2010. *Multivariate Data Analysis*. McGraw-Hill, Irwin.
- Ilham Jaya Kusuma. 2011. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Dinas Kehutanan Kota Pekanbaru. *E-Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Riau*.