

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Dalam melihat dan mengukur bagaimana produktivitas kerja yang baik perlu juga dilihat dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Adapun dalam penelitian ini akan membahas teori masa kerja, pelatihan, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

2.1.1. Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, baik publik maupun swasta (Sudarmanto, 2015:3). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja (Hamali, 2016:2). Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan anggota organisasi pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. (Dahlan, 2017:7)

Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sadikin et al., (2020:214) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dan koheren dengan pengelolaan asset paling berharga organisasi, yaitu orang-orang yang bekerja disana yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya. Dengan kata lain, pada dasarnya MSDM menggunakan konsepsi yang sama dengan

manajemen umum, namun memiliki pendekatan khusus yang ditujukan spesifik pada pengelolaan sumber daya manusia.

2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Cushway dalam (Sutrisno, 2015:7), tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.1.3. Pelaksanaan dan Prosedur Perencanaan SDM

Menurut Segoro (2017:37) ada beberapa hal penting yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan perencanaan SDM yaitu:

1. Munculnya perencanaan SDM menunjukkan semakin meluasnya misi dan fungsi SDM
2. Peran-peran staf baru yang punya waktu yang mulai ada pada perusahaan adalah untuk menyediakan dukungan, petunjuk bagi praktik manajerial dalam perencanaan SDM

3. Profesional manajemen SDM mengisi berbagai peran bertanggung pada tugas dan prioritas organisasi
4. Aktivitas yang di Checklist dalam kegiatan manajemen SDM menunjukkan peran tertentu yang harus diajukan
5. Keterampilan dan peran konsultasi adalah sangat penting dalam mempengaruhi pelaksanaan perubahan dalam manajemen SDM

Adapun prosedur tata cara perencanaan SDM adalah sebagai berikut, yang dibahas oleh (Hasibuan, 2019: 254) :

- a. Menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM yang dibutuhkan
- b. Mengumpulkan data dan informasi tentang SDM
- c. Mengelompokkan data dan informasi serta menganalisisnya
- d. Menetapkan beberapa alternative
- e. Memilih yang terbaik dan alternatif yang ada menjadi rencana
- f. Menginformasikan rencana kepada para karyawan untuk direalisasikan

2.2.1. Produktivitas Kerja

2.2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Perkembangan di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan yang utamanya menjaga produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Menurut Haryo et al., (2018:305) produktivitas kerja adalah segala tuntutan perusahaan dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak oleh adanya dinamika lingkungan yang berubah. Menurut Santoni et al., (2018:5380) dikatakan produktif apabila sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Menurut Wirawan et al., (2019:161) produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan

tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sedarmayanti (2017:341) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung perjam, perbulan, permesin, dan perfaktor produksi lainnya.

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu, efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. (Ashar et al., 2015:24)

2.2.2.2. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2017:104), mengatakan bahwa untuk dapat mengukur produktivitas kerja sangat diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan
Kemampuan karyawan menjadi profesionalisme dalam bekerja. Karyawan dibekali keterampilan untuk menjadi daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
2. Bertekad meningkatkan hasil yang dicapai
Bertekad meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya ini berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja.
3. Semangat kerja
Berusaha untuk lebih baik dari kemarin dan meningkatkan kinerja kerja. Semangat mampu membuat karyawan untuk mengevaluasi dari hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri
Pengembangan diri senantiasa dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan diri yang dimiliki. Melalui langkah pengembangan diri seorang karyawan akan menemukan tantangan dan harapan. Tantangan yang terjadi setiap karyawan akan membuat sebuah motivasi untuk bersaing secara sehat. Begitu harapan akan berdampak untuk memiliki keinginan seorang karyawan meningkatkan kemampuan.
5. Mutu
Berusaha meningkatkan mutu yang baik dan berkualitas dari yang sebelumnya. Meningkatkan mutu bermanfaat untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan pengaruhnya produktivitas perusahaan meningkat.
6. Efisiensi
Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsungnya proses kerja.

2.2.2.3 Upaya yang memengaruhi Produktivitas Kerja

Peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dilihat sebagai masalah perilaku, tetapi juga dapat melibatkan aspek teknis. Menurut Sutrisno (2016:105) adapun faktor-faktor tersebut yaitu :

1. Perbaikan terus-menerus
Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, salah satu konsekuensinya adalah keseluruhan komponen organisasi harus melakukan perbaikan terus-menerus, baik secara internal maupun eksternal.
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan
Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan yang diselenggarakan

oleh semua satuan kerja, baik pelaksanaan tugas pokok, maupun pelaksanaan tugas penunjang dalam organisasi.

3. Pemberdayaan sumber daya manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang oleh sebuah jabatan manajemen dalam hierarki organisasi.

2.3.1. Masa Kerja

2.3.1.1. Pengertian Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu indikator seberapa kuat engagement karyawan dengan tempatnya bekerja, karena semakin lama seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan juga akan mengindikasikan semakin kecil peluang karyawan tersebut mengundurkan diri sehingga semakin didapat ikatan emosional kuat yang pada akhirnya dapat memicu upaya positif dalam berkontribusi (Hamali, 2016:159). Masa kerja yang dijalani seseorang pasti memberikan sebuah pengalaman kerja, yang kemudian berpengaruh terhadap tingkat profesionalitas seseorang (Candra, 2018:16). Lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak (Rudiansyah, 2014:44).

Menurut Foster (2018:204) mengatakan masa kerja berbanding lurus dengan pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Menurut Melati (2013:47) masa kerja adalah panjangnya waktu terhitung mulai pertama kali masuk kerja hingga saat penelitian. Tekanan melalui fisik (beban kerja) pada suatu waktu tertentu mengakibatkan berkurangnya kinerja otot, gejala yang ditunjukkan juga berupa pada makin rendahnya gerakan. Keadaan ini tidak hanya disebabkan oleh

suatu sebab tunggal seperti terlalu kerasnya beban kerja, namun juga oleh tekanan - tekanan yang terakumulasi setiap harinya pada suatu masa yang panjang. Menurut Madyaratri & Izzati (2021:26) bahwa tingkat engagement pada karyawan cenderung menurun seiring bertambahnya masa kerja karyawan. Karyawan yang berada di satu posisi dalam waktu yang lama cenderung merasa telah “puas” dan stagnan dengan pekerjaannya yang nampaknya menjadi alasan mengapa tingkat engagement karyawan cenderung menurun seiring bertambahnya masa kerja.

Berdasarkan pengertian - pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan yang dimana lama bekerjanya seseorang, akan lebih berpengalaman dan bisa untuk memajukan perusahaan tersebut dalam bidang ekonomi ataupun produktivitas kerja karyawannya.

2.3.1.2. Manfaat Masa Kerja

Menurut Munawar (2014:91) Manfaat masa kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan Berdasarkan. masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memilik masa kerja yang lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti :

1. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
2. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
3. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
4. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan akan

mempengaruhi kemampuan berproduksi, karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

2.3.1.3. Indikator Masa Kerja

Menurut Foster (2018:43), ada beberapa hal yang menentukan apakah seorang karyawan memiliki pengalaman dan ini merupakan indikator masa kerja, yaitu:

1. Lama waktu/periode bekerja.
Lama waktu yang dihabiskan atau masa kerja yang sudah dilalui seorang karyawan dapat memahami dan melakukan tugas dengan baik. Bisa berasal dari pengalaman sehingga dapat memudahkan pekerjaannya dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan yang berkaitan dengan konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang diberikan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi tentang tanggung jawab pekerjaan. Keterampilan dasar mengacu pada keterampilan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.
3. Menguasai pekerjaan dan peralatan.
Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.3.1.4. Kategori Masa Kerja

Menurut Tarwaka (2017:9), menyatakan secara besar masa kerja dikategorikan menjadi 2, yaitu:

- A Masa kerja baru adalah berusia ≤ 5 tahun
- B Masa kerja lama adalah berusia > 5 tahun

2.4.1. Pelatihan

2.4.1.1. Pengertian Pelatihan

Pada umumnya setiap organisasi sering terjadi kesenjangan antara kebutuhan akan promosi tenaga kerja yang diharapkan oleh organisasi dengan kemampuan tenaga kerja dalam merespon kebutuhan, organisasi perlu melakukan suatu upaya untuk menjembatani kesenjangan ini. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan/organisasi yaitu dengan pelatihan. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Suwatno (2018:118) mengemukakan pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari knowledge, skill, attitude dan behavior yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan. Menurut Iskandar (2018:99) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan menutuskan penguasaan teori dan keterampilan atas persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan. Kemudian Kasmir (2019:126) berpendapat pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Dengan demikian, pelatihan berhubungan dengan peningkatan kemampuan serta keterampilan kerja pegawai dan pengembangan berhubungan dengan proses aplikasi peningkatan individu dan organisasi.

Menurut Rivai (2020:169) menyatakan bahwa pelatihan efektif apabila pelatih memahami bahwa perannya akan membantu karyawan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan, karyawan termotivasi untuk belajar, mereka harus sadar bahwa tingkat keterampilan atau pengetahuan dan perilaku mereka perlu ditingkatkan jika mereka akan melaksanakan pekerjaan mereka dan kepuasan lainnya, karyawan diberi bimbingan tentang yang harus mereka pelajari dan umpan balik atas apa yang mereka sedang lakukan, pelajaran adalah suatu proses aktif, pelatih mendengarkan karyawan untuk memahami

apa yang mereka inginkan dan perlukan. Menurut Simamora (2015:342) dalam Jurnal STEI (Meita Pragiwani et all, 2019) bahwa “Pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Pelatihan biasanya untuk membantu karyawan mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerjanya.”

Berdasarkan beberapa pengertian di atas bahwa pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan, strategi, dan lain sebagainya.

2.4.1.2. Tujuan pelatihan

Pelatihan adalah pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan agar kemampuan dan keterampilan dengan nilai jual yang tinggi. Pada umumnya, pelatihan dilakukan untuk kepentingan pegawai, perusahaan dan konsumen. Menurut Panggabean dalam Isniar Budiarti et al., (2018:81) ada dua aspek tujuan dari pendidikan dan pelatihan, yaitu:

1. Untuk karyawan
 - a) Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan karyawan
 - b) Meningkatkan moral karyawan
 - c) Memperbaiki kinerja
 - d) Peningkatan karyawan
 - e) Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima karyawan
2. Untuk Perusahaan
 - a) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
 - b) Penghematan
 - c) Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan
 - d) Memperkuat komitmen karyawan

2.4.1.3. Indikator Pelatihan

Menurut Kasmir (2019:145) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan dipengaruhi oleh beberapa indikator, sebagai berikut:

- a) Peserta pelatihan
Calon peserta pelatihan adalah merupakan faktor utama berhasil atau tidaknya suatu pelatihan dan pengembangan karyawan. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih. Calon karyawan yang akan dilatih tersebut harus dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilakunya. Penilaian ini berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikutinya.
- b) Instruktur/pelatih
Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan.
- c) Materi pelatihan
Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan.
- d) Lokasi pelatihan
Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan.
- e) Lingkungan pelatihan
Pengaruh dari lingkungan seperti tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.
- f) Waktu pelatihan
Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.

2.4.1.4. Manfaat Pelatihan

Pada setiap aktivitas pasti memiliki arah yang dituju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan selain hasil yang harus dicapai. Manfaat dan dampak yang

diharapkan dari penyelenggara pelatihan harus dirumuskan dengan jelas, tidak mengabaikan kesanggupan dan kemampuan perusahaan. Terdapat lima manfaat yang dikemukakan oleh (Sastrohadwiryono, 2018:82). Lima manfaat tersebut terdiri atas :

1. Peningkatan keahlian kerja
Para tenaga kerja yang telah bekerja pada perusahaan memiliki tingkat keahlian yang beraneka ragam. Ada yang memiliki tingkat keahlian yang hampir memenuhi kualifikasi yang diharapkan perusahaan, ada pula yang memiliki keahlian pada tingkat dibawah standar. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, para tenaga kerja dapat meningkatkan keahlian dalam tugas dan pekerjaannya.
2. Pengurangan keterlambatan kerja, kemangkiran, serta pemindahan kerja
Berbagai alasan sering kali muncul dari tenaga kerja atas tindakan dalam keterlambatan kerja, kemangkiran, serta pindah kerja walaupun alasan dapat dikatakan tidak masuk akal. Untuk menutupi beberapa hal yang telah disebut diatas, manajemen pada seluruh hirarki khususnya manajemen tenaga kerja harus memprioritaskan tenaga kerja yang bersangkutan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.
3. Pengurangan timbulnya kecelakaan dalam bekerja, kerusakan dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja.
Timbulnya kecelakaan kerja biasanya sebagai akibat atas kelalaian tenaga kerja atau perusahaan. Untuk menutupi hal tersebut, tindakan yang paling tepat dan harus dilakukan oleh manajemen seluruh hirarki khususnya manajemen tenaga kerja adalah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.
4. Peningkatan produktivitas kerja
Tujuan perusahaan setiap perusahaan adalah memperoleh laba yang optimal. Untuk memperoleh itu semua harus ditunjang dengan beberapa faktor yang salahsatunya adalah kondisi kerja para tenaga kerja.
5. Peningkatan kecakapan kerja
Pengembangan teknologi dan komputerisasi yang semakin maju menuntut para pekerja maupun penggunanya. Untuk itu, tenaga kerja

dituntut mengembangkan kemampuan ilmu & teknologi dan komputerisasi.

2.5.1. Lingkungan Kerja

2.5.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Sari et al., (2020:33) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. Menurut Pranitasari dalam Jurnal STEI (2019:47) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku manusia. Sebagai lingkungan kerja yang menyenangkan, aman dan nyaman, hal tersebut mempengaruhi semangat kerja karyawan, karena karyawan tidak merasa terganggu dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Enny (2019:30) dalam Jurnal STEI (Ahmad Fahrudin dan Husain Nurisman) “Lingkungan kerja mempunyai pengaruh penting terhadap keadaan warga yang ada pada suatu lingkungan pendidikan. Dengan selalu memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam

bekerja. Apabila semangat kerja meningkat maka produktivitas juga akan meningkat.”

Menurut Sedarmayanti (2018:26) semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara fisik maupun non fisik. Lingkungan fisik, semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat karyawan bekerja akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan non fisik, semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut mardiana dalam Jurnal (Sudaryo et al., 2018:47) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja secara optimal. Jika terjadi ketidaksesuaian lingkungan kerja yang dirasakan maka akibatnya dapat dilihat dalam jangka waktu yang lebih panjang. Yang lebih mengkhawatirkan adalah bahwa kondisi lingkungan yang buruk menghabiskan lebih banyak energi dan waktu, dan perencanaan sistem kerja yang efektif tidak mungkin dilakukan.

Dari uraian pengertian mengenai lingkungan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut adanya hubungan kenyamanan antara rekan kerja maupun atasan serta fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.5.1.2. Perencanaan lingkungan kerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Victor (2021:21) disebutkan bahwa terdapat perencanaan lingkungan kerja yaitu Lingkungan kerja yang di dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu sistem produksi yang baik tidak akan dapat dilaksanakan

dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Segala mesin dan peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam pabrik menggunakan teknologi yang paling baru. Pada umumnya diharapkan dapat memproduksi dengan tingkat produktivitas yang tinggi. Efisiensi kerja yang tinggi, dan biaya produksi yang dapat diusahakan menjadi serendah-rendahnya. Dengan demikian, perencanaan lingkungan kerja yang dilaksanakan perlu direncanakan oleh perusahaan dengan tujuan untuk pengadaan fasilitas perusahaan serta memperbaiki lingkungan kerja para karyawan perusahaan ini. Untuk dapat merencanakan lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan dengan baik, maka manajemen perusahaan harus benar-bener mengetahui tentang lingkungan kerja yang dipersiapkan untuk perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilaksanakan dengan baik apabila manajemen perusahaan yang bersangkutan juga mengetahui unsur-unsur apa saja yang penting akan menentukan lingkungan kerja untuk para karyawan.

2.5.1.3. Aspek-aspek lingkungan kerja

Menurut Afandi (2018:69). Ada tiga aspek yang mampu mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu :

1. Pelayanan kerja

Dalam lingkungan kerja hal yang terpenting adalah memperhatikan pelayanan karyawan, karena pelayanan perusahaan yang baik membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja, lebih bertanggung jawab, dan selalu menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas pekerja, dan pelayanan karyawan secara umum mencakup beberapa hal, yaitu:

- a. Layanan makanan dan minuman
- b. Pelayanan kesehatan
- c. Perawatan toilet/kamar mandi

2. Kondisi kerja

Untuk menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, manajemen perusahaan harus mampu menciptakan suasana tenang di

sekitar lingkungan kerja. Kondisi kerja ini termasuk kebisingan yang dapat dikendalikan, suhu udara dan pencahayaan yang memadai, kebebasan bergerak dan keselamatan kerja bagi karyawan.

3. Hubungan karyawan

Dalam meningkatkan produktivitas kerja, hubungan karyawan adalah salah satu faktor penentu. Hal ini disebabkan adanya keterkaitan antara budaya organisasi dengan disiplin dan semangat kerja dengan hubungan yang kondusif antar karyawan yang satu dengan yang lainnya. Jika ketidakcocokan hubungan antara karyawan dapat menyebabkan penurunan semangat, yang akibatnya juga mengurangi pertumbuhan produktivitas tenaga kerja.

2.5.1.4. Indikator lingkungan kerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2017:25) disebutkan bahwa terdapat dua jenis indikator lingkungan kerja, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yakni:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti fasilitas
- b. Lingkungan kerja tidak langsung yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya sirkulasi udara dan pencahayaan

2. Lingkungan non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang

sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non-fisik meliputi:

- a. Faktor lingkungan sosial, contohnya tingkat kesejahteraan
- b. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan, contohnya suasana kerja, hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
- c. Faktor sistem kerja yaitu yang dapat memastikan kecepatan dan kelancaran komunikasi antara anggota melalui teknis penyampaian informasi dan komunikasi yang dapat berjalan berjalan dengan lebih praktis dan cepat.

2.2.5.5 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Mahmudah Enny (2019:57) Manfaat lingkungan kerja adalah membangkitkan semangat kerja, sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2.2. Review Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dilakukan oleh Yumna et al., (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Armindo Jaya Mandiri. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana lingkungan kerja, produktivitas kerja, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Armindo Jaya Mandiri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian analisis deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sebanyak 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan software SPSS 26. Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Adanya hubungan antara atasan dan bawahan yang baik yaitu atasan memberikan arahan sesuai dengan pekerjaan sehingga hasil pekerjaannya lebih sesuai dan memuaskan.

Penelitian kedua dilakukan oleh Saprudin (2018). Yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Trias Mitra Jaya Manungga”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Trias Mitra Jaya Manunggal. Sampel penelitian yang digunakan adalah 60 karyawan dengan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan analisa regresi linear. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja dengan dijelaskan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan oleh sebuah perusahaan maka akan semakin kuat pula dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan tersebut. Pelatihan yang efektif dapat diukur melalui kuesioner yang menggambarkan persepsi karyawan tentang pelaksanaan pelatihan yang diikuti karyawan perusahaan, kompensasi juga berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja dengan dijelaskan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh sebuah perusahaan maka akan semakin kuat pula dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan tersebut. Berdasarkan penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja secara signifikan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Fherdy Firmansyah et al., (2022). Yang berjudul “Pengaruh Shift Kerja, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan PT Supranusa Indogita”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi pihak manajemen perusahaan, salah satunya perbedaan hasil kerja karyawan secara keseluruhan untuk masing-masing shift. Pada karyawan yang senior memiliki bekerja lebih santai, sebagian dari mereka membebankan tugas dan tanggung jawabnya kepada juniornya, perilaku tersebut yang mengakibatkan adanya perbedaan hasil kerja antara junior dan senior yang berdampak pada perusahaan. Hal tersebut terjadi pada PT Supranusa Indogita sehingga penelitian ini dilakukan pada perusahaan tersebut sebagai objek penelitian. Penelitian ini menggunakan sample sebanyak 68 responden dari total populasi yaitu 100 responden, dan bagian divisi yang dijadikan sebagai sample adalah bagian produksi. Pada

penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan survey kuisisioner dan SEM PLS sebagai hasil olah data. Pada penelitian variabel independen adalah shift kerja, masa kerja dan motivasi dan variabel dependen produktivitas kerja dan kinerja. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa shift kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas namun shift kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan pada masa kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Masa kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karena semakin lama masa kerja karyawan dalam perusahaan, maka produktivitasnya akan semakin meningkat. Hal ini dapat disebabkan karena karyawan yang bekerja sudah lama memiliki pengalaman kerja yang baik dan sudah memahani dengan benar teknik-teknik menyelesaikan permasalahan jika terjadi kendala dalam bekerja. Masa kerja yang lama juga akan membuat karyawan lebih mudah memahami lingkungan disekitar yang dapat menunjang pelaksanaan kerja.

Penelitian keempat dilakukan oleh Sari et al., (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras. Pendekatan kuantitatif dilakukan dalam penelitian ini dengan teknik sampel purposive dari 55 responden. Teknik analisis data yang digunakan dengan menggunakan software SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja, pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Manfaat riset ini bagi keilmuan agar dapat memperluas pemahaman dan pengetahuan terutama terkait manajemen SDM dengan real terkhusus terkait kemampuan kerja, pelatihan, lingkungan kerja serta produktivitas kerja karyawan.

Penelitian kelima dilakukan oleh Bagus Dwi et al., (2018). Yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Metec Semarang”. Perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur dengan

memproduksi mesin penjual otomatis (vending machine). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kerja produktivitas karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatory research, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi dari PT. Metec Semarang dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 responden dengan metode Slovin. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Metode analisis yang digunakan adalah validitas uji, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, uji determinasi, linier sederhana regresi, regresi linier berganda, uji T, dan uji F. Dalam penelitian ini dibantu dengan computer program untuk mengolah data yaitu SPSS. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pekerjaan pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan. Variabel bebas itu yang paling besar pengaruhnya terhadap keputusan penggunaan adalah variabel lingkungan kerja. Adapun saran yang dapat diberikan yang tetap konsisten dan memberikan variasi pekerjaan pelatihan agar karyawan lebih antusias mengikuti pelatihan pekerjaan yang diberikan tersebut perusahaan, memberikan motivasi yang lebih intens baik secara moril maupun materiil, mempertahankan dan meningkatkan keamanan, kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja di PT Metek Semarang.

Penelitian keenam dilakukan oleh Maghfiroh et al., (2020). Yang berjudul “Pengaruh Upah, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Tegal”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh upah, pendidikan dan pelatihan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock di Desa Lawatan Kabupaten Tegal. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah tenaga kerja industri shuttlecock di Desa Lawatan Kabupaten Tegal sebanyak 804 orang dengan sampel penelitian sejumlah 100 tenaga kerja. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier

berganda. Teknik yang digunakan SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah, pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Simpulan dari penelitian ini bahwa upah, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap produktivitas tenaga kerja. Saran dari penelitian ini yaitu diharapkan industri dapat memperhatikan upah tenaga kerja, serta meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan dengan memberikan pelatih yang ahli dalam bidang industri shuttlecock dan waktu pelatihan dapat dilaksanakan lebih dari satu kali pelatihan

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Pajrin et al., (2022). *International Journal of Business, Technology, and Organizational Behavior*. Yang berjudul “The Influence of the Wage System, Work Environment and Welfare Benefits on Employee Work Productivity of PT Samawood Utama Work Industries Tanjung Morawa, Deli Serdang, North Sumatra”. Tujuan penelitian ini untuk untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem pengupahan, lingkungan kerja, dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas PT Samawood Utama Work Industries Tanjung Morawa. 90 pekerja dari PT Samawood Utama Work Industries Tanjung Morawa dijadikan sampel penelitian. Metode penelitian yang digunakan SPSS. Uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), dan koefisien determinasi adalah beberapa metode analisis yang digunakan. Hasil menunjukkan bahwa sistem pengupahan, lingkungan kerja, dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Putra et al., (2022). *European Journal of Business and Management Research*. Yang berjudul “The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity”. Tujuan penelitian ini untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan Norton Bali Computer & Smartphone. Jumlah sampel yang digunakan adalah 37 orang, dengan metode sampel jenuh. Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data diperoleh dari penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier

berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Norton Bali Computer & Smartphone.

Penelitian kesembilan dilakukan oleh Adji et al., (2022). *International Journal of Economics*. Yang berjudul “The Effect of Work Ability, Motivation And Physical Work Environment on Employee Productivity PT Andhika Pratama Jaya Abadi Deli Serdang”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah pengaruh kemampuan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Andhika Pratama Jaya Abadi Deli Serdang Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer. Populasi adalah sebanyak 50 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan responden dalam penelitian. Analisis menggunakan metode analisis uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Teknik yang digunakan pada penelitian ini menggunakan (SPSS) versi 22.0. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kemampuan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.3. Keterkaitan antar Variabel Penelitian

2.3.1. Pengaruh Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Yamaha Indonesia

Masa kerja merupakan salah satu indikator seberapa kuat engagement karyawan dengan tempatnya bekerja, karena semakin lama seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan juga akan mengindikasikan semakin kecil peluang karyawan tersebut mengundurkan diri sehingga semakin didapat ikatan emosional kuat yang pada akhirnya dapat memicu upaya positif dalam berkontribusi. Pengalaman bekerja sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja sebab terkait dengan kemampuan fisik seorang tenaga kerja. Pekerja yang berada pada usia produktif biasanya umur 30-40 tahun. Karena pengalaman bekerja yang didapatkan sudah banyak sehingga

mampu meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini diperkuat oleh teori Foster (2018:204) mengatakan masa kerja berbanding lurus dengan pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.

2.3.2. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Yamaha Indonesia

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, dalam suatu perusahaan perlu dilakukan pelatihan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, hal ini dikemukakan oleh Suwatno (2018:118) mengemukakan Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

2.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Yamaha Indonesia

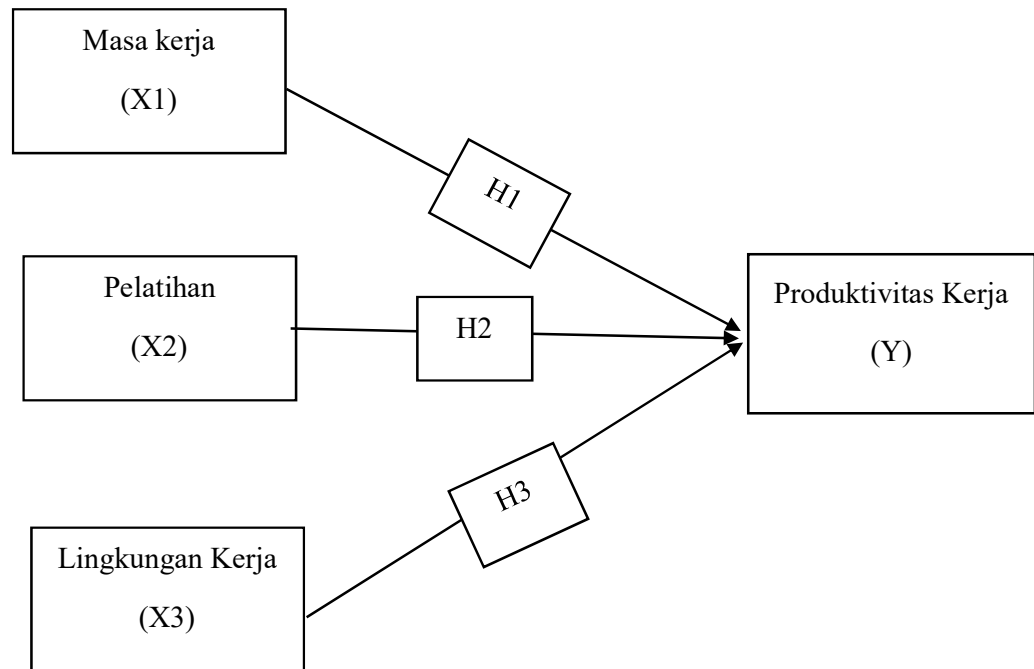
Produktivitas karyawan yang ada pada perusahaan dapat meningkat maka harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Peningkatan produktivitas terletak pada pengelolaan lingkungan kerja. Untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman perlu meningkatkan suasana pekerjaan yang baik maka diperlukan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif sehingga memiliki tim kerja yang saling mendukung terhadap pekerjaan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan ditandai dengan penyelesaian tugas tepat pada waktunya. Hal ini lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting ketika karyawan melakukan kelancaran produksi dengan

lingkungan yang sesuai sehingga mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam melaksanakan aktivitas kegiatan dan berpengaruh terhadap peningkatan keuntungan bagi perusahaan. Hal ini diperkuat oleh teori Pranitasari (2019:47) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku manusia. Sebagai lingkungan kerja yang menyenangkan, aman dan nyaman, hal tersebut mempengaruhi semangat kerja karyawan, karena karyawan tidak merasa terganggu dalam menjalankan tugasnya.

2.4. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual adalah kaitan teori dengan fokus permasalahan penelitian yang diwujudkan pada model konseptual. Berdasarkan uraian berikut, dapat diperhatikan gambar berikut ini agar lebih mudah memahami alur proses pada penelitian ini:

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Sumber : Data yang diperoleh peneliti

2.5. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini. Menurut Sugiyono (2022:37) Perumusan hipotesis adalah langkah ketiga penelitian setelah menetapkan kerangka konseptual dan landasan teori. Hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Diduga ada pengaruh masa kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

H2 : Diduga ada pengaruh pelatihan (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

H3 : Diduga ada pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).