BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu merupakan hasil dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian yang akan penulis teliti mengenai pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, penelitian-penelitian sebelumnya sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2021) berjudul "Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan bagian operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail" Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi, PT. Pertamina Retail. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif, model analisis yang digunakan adalah regresi linier baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi, Ahmad Yani yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, seluruh anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 52 orang karyawan. Hasilnya lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT. Pertamina Retail, baik secara parsial maupun simultan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Putri Nurfarohim, 2021) berjudul "Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada inspektorat kabupaten BIMA" Peneltian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Bima. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima yang berjumlah 76 orang. Sampel pada penelitian ini ditetapkan 72 orang yaitu Pegawai Negeri Sipil. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R2) dan uji t dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel (2,849>1,994) dengan tingkat signifikan kurang dari 5% (0,006<0,05).
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Syahputra, 2022) berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo" Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap

produktivitas kerja pegawai (Y). Data dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan penyebaran kuisioner pada pegawai yang ada di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Perukiman Kota Gorontalo, sehingga data dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 47 orang responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi pada objek penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi pada objek penelitian. Dengan metode analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. Koefisien determinasi atau angka R square menunjukkan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 52,1% sedangkan sisanya 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain yakni diantaranya adalah sikap kerja, tingkat ketrampilan, kepemimpinan, dan kewiraswastaan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Fitriah, 2023) berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif karena teknik analisis yang dipakai berupa teknik statistik dan data penelitian berupa angka-angka dengan pendekatan

deskriptif untuk mendeskripsikan objek dan hasil penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresi Y = 3,923 + 0,861 X1, nilai korelasi sebesar 0,710, nilai koefisien determinasi sebesar 50,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8.318 >1.995). (2) Disiplin kerja berpengaruh secara positifdan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresi Y = 1,352 + 1,128 X2, nilai korelasi sebesar 0,826, nilai koefisien determinasi sebesar 68,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (12.102 >1.995). (3) Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dengan persamaan regresi Y= 590 + 0,197 + 0,954 X2, nilai korelasi sebesar 0,833, nilai koefisien determinasi sebesar 69,3% sedangkan kesejahteraan sebesar 30,7% mempengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (75.681>2.740).

5. Penelitian yang dilakukan oleh berjudul (Purwanti, 2024) berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Cv Prima Indah Ii Bantul" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruhmotivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan CV Prima Indah II

Bantul telah menjadi salah satu perusahaan di Bantul. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan CV Prima Indah II Bantul yang berjumlah 420 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 100 responden. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh thitung sebesar 1,833 dengan nilai signifikansi 0,070 lebih besar dari α = 0,05. Maka hipotesis 1 ditolak. (2) Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh thitung sebesar 1,216 dengan nilai signifikansi 0,227 lebih besar dari α= 0,05. Maka hipotesis 2 ditolak. (3) Variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh thitung sebesar 1,216 dengan nilai signifikansi 0,227 lebih besar dari α= 0,05. Maka hipotesis 3 diterima.

B. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

   a. Definisi

      Menurut (Hasibuan, 2019) Manejemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar

efektif dan efisien sehingga membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dalam pandangan Hasibuan, MSDM tidak hanya menekankan aspek manajerial seperti rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja, tetapi juga memperhatikan aspek kemanusiaan.

b. Fungsi

Menurut (Hasibuan, 2019) Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1) Perencanaan merupakan pembuatan rencana tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan keperluan perusahaan dalam membantu pencapaian perusahaan.
2) Pengorganisasian adalah aktivitas untuk mengatur semua tenaga kerja dengan memastikan pembagian kerja, relasi kerja, ketetapan wewenang, integrasi, dan prosedur dalam organisasi.
3) Pengarahan merupakan aktivitas mengendalikan seluruh karyawan, sehingga dapat bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan.
4) Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan seluruh karyawan supaya mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan.
5) Pengadaan yaitu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6) Pengembangan merupakan proses yang dilalui oleh karyawan dalam meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, dan etika karyawan

melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut.

7) Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa langsung dan tidak langsung oleh perusahan kepada karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaannya.
8) Pengintegrasian adalah aktivitas untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta hubungan yang saling menguntungkan.
9) Pemeliharaan merupakan aktivitas untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental, maupun loyalitas tenaga kerja.
10) Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang penting dikarenakan semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan sehingga mencapai hasil yang optimal.
11) Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan

c. Tujuan

Menurut (Hasibuan, 2019) dalam bukunya tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1) Menentukan kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang tepat untuk mengisi semua jabatan di perusahaan.
2) Menjamin tersedianya tenaga kerja — baik untuk kebutuhan sekarang maupun masa depan — sehingga setiap pekerjaan dapat dilaksanakan.

3) Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih tugas dalam pelaksanaan pekerjaan.
4) Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi di antara bagian/pekerja dalam organisasi, sehingga produktivitas kerja meningkat.
5) Menghindari terjadinya kekurangan maupun kelebihan karyawan supaya jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6) Menjadi pedoman dalam menetapkan program-program SDM seperti penarikan (rekrutmen), seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja.

d. Tanggung jawab MSDM

Menurut (Hasibuan, 2019) MSDM bukan sekadar personalia / pengelolaan staf biasa melainkan bertanggung jawab mengelola seluruh aspek SDM agar perusahaan, karyawan, dan masyarakat sama- sama mendapatkan manfaat. Tanggung jawab Manejemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1) Perencanaan tenaga kerja. Menentukan kebutuhan jumlah dan kualitas SDM, merencanakan program kepegawaian yang tepat agar organisasi memiliki tenaga kerja sesuai kebutuhan.
2) Pengorganisasian struktur & penempatan SDM. Menyusun struktur organisasi, pembagian tugas, wewenang, koordinasi, agar SDM ditempatkan secara tepat.

3) Pengadaan / Rekrutmen dan Seleksi. Menarik, memilih, dan menempatkan orang yang tepat sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan.
4) Pengembangan SDM (*training*, pendidikan, peningkatan kompetensi). Memberi pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, sikap SDM agar berkinerja lebih baik.
5) Pemberian kompensasi / balas jasa. Menetapkan sistem kompensasi (gaji, tunjangan, penghargaan) sebagai imbalan atas jasa karyawan agar adil dan memotivasi.
6) Integrasi dan pemeliharaan hubungan kerja. Menyatukan kepentingan perusahaan dan karyawan, menjaga hubungan kerja yang harmonis, stabilitas, loyalitas, serta mempertahankan SDM.
7) Pengendalian / pengawasan atas pelaksanaan kebijakan SDM. Mengawasi agar kebijakan, prosedur, aturan kerja diikuti dan pelaksanaan tugas SDM sesuai dengan rencana.
8) Pemutusan hubungan kerja / Pemberhentian bila diperlukan. Menentukan serta mengelola prosedur ketika karyawan harus diberhentikan, pensiun, atau mutasi sesuai aturan dan kebutuhan organisasi.

2. Lingkungan Kerja
    a. Definisi

Menurut (Sutrisno, 2020) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, kondisi lingkungan sekitar, metode kerja, serta pengaturan kerja yang memengaruhi aktivitas dan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sutrisno menekankan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman, aman, dan tenang, sehingga karyawan mampu fokus dan bekerja secara optimal.

Menurut (Sunyoto, 2015) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut (Hasibuan, 2019) Lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja yang meliputi sarana prasarana kerja, suasana kerja, serta hubungan antar manusia yang berada dalam perusahaan dan memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mencegah terjadinya kelelahan karyawan serta membuat seluruh karyawan dapat lebih rileks dan terlibat dalam berbagai aktivitas kerja.

b. Jenis-jenis

Menurut (Sedarmayanti, 2017) membagi jenis lingkungan kerja menjadi dua kategori utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat

mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

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

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah seluruh kondisi kejadian yang berhubungan dengan pekerjaan, baik hubungan dengan pimpinan maupun dengan hubungan sesama mitra kerja, ataupun dengan anak buah. Sehingga akan menciptakan kondisi dengan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri di perusahaan. Kondisi lingkungan kerja non-fisik terdiri dari:

a) Faktor lingkungan sosial, misalnya faktor sosial yang sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, seperti antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan, dan lain-lain.
b) Faktor status sosial, dimana semakin tinggi status seseorang maka semakin besar otoritas dan keleluasaan dalam pengambilan keputusan.

c) Faktor hubungan industrial di dalam perusahaan, yakni hubungan kerja antara sesama karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d) Faktor sistem informasi, yang dapat menjamin kecepatan dan kelancaran komunikasi antar anggota melalui penyediaan teknis informasi dan komunikasi, sehingga berjalan lebih nyaman dan cepat

c. Manfaat

Menurut (Afandi, 2018) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga meningkatkan produktivitas kerja meningkat. Artinya, pekerjaan dapat selesai sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaan karena karyawan merasa dihargai dan diperhatikan kebutuhannya.

d. Indikator

Menurut (Sunyoto, 2015) indikator lingkungan kerja yaitu:

1) Hubungan karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Suasana Kerja. Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya

atau penerangan yang jelas, serta keamanan di dalam bekerja. Karena berawal dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja

3) Tersedianya fasilitas kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap atau mutahir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja
4) Keamanan. Keamanan lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

Sedangkan Menurut (Hasibuan, 2019) Indikator lingkungan kerja yaitu:

1) Suasana kerja. Kondisi di sekitar karyawan yang mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja, seperti ketenangan, kebersihan, dan kondisi ruang kerja
2) Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan yang harmonis antar karyawan yang dapat menciptakan kerja sama yang baik
3) Hubungan antara atasan dengan bawahan. Interaksi antara pimpinan dan karyawan yang berkaitan dengan komunikasi, dukungan, dan koordinasi kerja.

4) Fasilitas kerja. Sarana dan prasarana yang tersedia untuk mendukung pekerjaan, seperti peralatan kerja, ruang kerja, dan fasilitas pendukung lainnya.

3. Produktivitas Kerja

a. Definisi

Menurut (Hasibuan, 2018) didalam bukunya menjelaskan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan seluruh sumber daya yang digunakan, yang sangat ditentukan oleh efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Produktivitas juga mencerminkan kualitas manajemen dalam mengatur proses kerja, memotivasi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2020) produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja, serta ukuran seberapa efisien seseorang atau sekelompok tenaga kerja menghasilkan output dalam periode waktu tertentu, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

b. Faktor Yang Mempengaruhi

Menurut (Sutrisno, 2020) terdapat Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja didalam bukunya “Manajemen sumber daya manusia” yaitu:

1) Kemampuan atau Keterampilan Kerja. Tingkat kemampuan, pengalaman, dan keterampilan pegawai memengaruhi seberapa cepat dan tepat pekerjaan dapat diselesaikan.
2) Motivasi Kerja Pegawai yang termotivasi akan bekerja lebih giat, kreatif, dan berinisiatif, sehingga produktivitas meningkat.
3) Lingkungan Kerja. Kondisi fisik (pencahayaan, suhu, kebersihan, fasilitas) dan nonfisik (hubungan sosial, iklim organisasi) memengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja.
4) Kepemimpinan. Gaya, dukungan, dan arahan pimpinan berpengaruh pada semangat dan disiplin kerja karyawan.
5) Disiplin dan Etos Kerja. Kedisiplinan dalam mengikuti aturan dan etos kerja yang baik meningkatkan konsistensi dan hasil kerja.
6) Sarana dan Prasarana. Ketersediaan alat, mesin, dan fasilitas pendukung yang memadai memungkinkan pekerjaan dilakukan lebih cepat dan efisien

c. Manfaat

Menurut (Sutrisno, 2020) manfaat dari produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Meningkatkan efisiensi penggunaan waktu dan sumber daya.
2) Mengurangi biaya produksi.
3) Meningkatkan kualitas output dan daya saing organisasi.
4) Meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan.

Sedangkan Menurut dari (Hasibuan, 2018) Manfaat Produktivitas adalah kerja sebagai berikut:

1) Meningkatkan Efisiensi. Produktivitas yang tinggi membuat penggunaan waktu, tenaga, dan sumber daya lebih optimal sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan tepat.
2) Mengurangi Biaya Produksi. Dengan proses kerja yang efisien, pemborosan dapat dikurangi, sehingga biaya operasional dan produksi menjadi lebih rendah.
3) Meningkatkan Kualitas Hasil Kerja. Produktivitas yang baik memungkinkan pekerjaan diselesaikan dengan lebih baik dan sesuai standar, sehingga kualitas output meningkat.
4) Meningkatkan Kepuasan dan Motivasi Kerja Karyawan. Ketika karyawan mampu bekerja dengan efektif dan memperoleh hasil yang memuaskan, tingkat kepuasan kerja dan motivasi akan meningkat, yang pada akhirnya mendukung kinerja jangka panjang.
5) Meningkatkan Daya Saing Organisasi. Organisasi yang memiliki produktivitas tinggi mampu bersaing lebih baik di pasar karena mampu menghasilkan produk atau layanan berkualitas dengan biaya yang efisien.

d. Upaya Peningkatan Produktivitas

Dalam upaya peningkatan produktivitas yang dimaksudkan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang dapat mengelola perusahaan yang baik sehingga tujuan perusahan akan tetap tercapai.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) upaya agar produktivitas kerja meningkat yakni:

1) Peningkatan Kemampuan dan Keterampilan Pegawai. Memberikan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan kompetensi agar pegawai dapat bekerja lebih efisien dan efektif.
2) Peningkatan Motivasi Kerja. Memberikan penghargaan, insentif, pengakuan, dan peluang karir untuk meningkatkan semangat dan komitmen karyawan.
3) Peningkatan Kondisi Lingkungan Kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, dan kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal.
4) Perbaikan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen. Menerapkan gaya kepemimpinan yang mendukung, memberikan arahan jelas, dan memfasilitasi komunikasi agar karyawan merasa didukung dan termotivasi.
5) Penggunaan Sarana dan Prasarana yang Memadai. Memastikan ketersediaan fasilitas, alat, dan teknologi yang memudahkan pekerjaan sehingga proses kerja lebih cepat dan efisien
6) Pengaturan Sistem Kerja yang Tepat. Menyusun prosedur kerja yang jelas, adil, dan efisien untuk menghindari duplikasi tugas, hambatan, dan kesalahan kerja.

e. Indikator

Menurut (Sutrisno, 2020) indikator produktivitas yakni:

1) Efisiensi Waktu. Kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang telah ditetapkan.
2) Kuantitas Hasil Kerja. Jumlah output atau produk yang dihasilkan dalam periode tertentu.
3) Kualitas Hasil Kerja. Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan, termasuk akurasi, ketelitian, dan mutu produk atau layanan.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2018) Indikator produktivitas kerja terdapat beberapa poin yaitu:

1) Hasil Kerja (Output). Mengukur jumlah pekerjaan atau produk yang berhasil diselesaikan dalam periode tertentu.
2) Kualitas Kerja. Mengukur ketepatan, mutu, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.
3) Efisiensi Kerja. Mengukur seberapa optimal penggunaan waktu, tenaga, dan sumber daya dalam menghasilkan output.
4) Efektivitas Kerja. Mengukur tingkat pencapaian tujuan kerja atau target organisasi

C. Kerangka Konseptual

Tabel 2.1 Kerangka Konseptual

Lingkungan Kerja (X) (Hasibuan, 2019) 1. Suasana kerja 2. Hubungan Dengan rekan kerja 3. Hubungan antara atasan dengan bawahan 4. Fasilitas Kerja	⇨	Produktivitas (Y) (Sutrisno 2020) 1. Efesiensi waktu 2. Kuantitas hasil kerja 3. Kualitas hasil kerja

(Sumber: data diolah 2026)

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ho: Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amanah Jaya Nusantara di Kabupaten tabalong.
2. Ha: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amanah Jaya Nusantara di Kabupaten tabalong.