

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan dalam suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan di tempat kerja atau perusahaan. Reksohadiprodo & Gitosudarmo (2018).

lingkungan kerja menurut Afandi (2020) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Sedangkan Menurut Syamsuri dan Halim (2021) Lingkungan kerja merupakan karakteristik yang dapat mempengaruhi fisik dan mental kesehatan, tempat kerja yang berkualitas dapat menjaga karyawan tetap bekerja secara efektif.

Trisnawaty dan Parwoto (2021) juga berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Sedangkan pendapat lain juga di kemukakan oleh Budiasa (2021) bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

Berdasarkan pengertian diatas, pada tabel 2.1 dapat disusun konsep definisi dan kesimpulan lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 2.1
Konsep Lingkungan Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Lingkungan Kerja
1.	2018	Reksohadiprodjo & Gitosudarmo	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dalam bekerja .
2.	2020	Afandi	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai setidaknya alat-alat perlengkapan kerja.
3.	2021	Syamsuri dan Halim	Lingkungan kerja merupakan karakteristik yang dapat mempengaruhi fisik dan mental kesehatan, tempat kerja yang berkualitas dapat menjaga karyawan tetap bekerja secara efektif.
4.	2021	Trisnawaty dan Parwoto	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya
5.	2021	Budiasa	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

Sumber : Diolah peneliti (2024)

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas, Penulis mengambil definisi menurut Reksohadiprodjo & Gitosudarmo (2018) yaitu Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dalam bekerja. Dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah tempat

seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan kesatuan dalam suatu ruangan dengan semua benda yang berada dilingkungan kerja, sumber daya, keadaan, dan perilaku manusia.

2.1.1.2 Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek yang membentuknya seperti yang diungkapkan oleh Afandi (2020), ada beberapa aspek lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja

Pelayanan kerja merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan perusahaan mana pun untuk kenyamanan karyawannya. Pelayanan yang baik dari suatu organisasi dapat meningkatkan semangat karyawan terhadap pekerjaannya, menumbuhkan rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan, dan memungkinkan untuk terus menjaga reputasi organisasi melalui produktivitas kerja dan perilaku Layanan karyawan umumnya meliputi: a) Pelayanan makan dan minum; b) Pelayanan kesehatan; c) Pelayanan kecil/kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan harus diupayakan semaksimal mungkin oleh manajemen organisasi agar karyawan dapat bekerja dengan tenang. Kondisi kerja ini meliputi pencahayaan yang memadai, suhu yang sesuai, kebisingan yang dapat dikontrol, efek warna, dan ruang yang

diperlukan untuk pergerakan dan keamanan bagi karyawan untuk bekerja.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Dalam sebuah perusahaan karyawan akan melaksanakan pekerjaannya secara optimal apabila memiliki lingkungan kerja yang sesuai dengan kenyamanan karyawan dan memiliki keamanan yang tinggi.

Dalam lingkungan kerja terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi lingkungan kerja seperti yang dikemukakan oleh Faida (2019) sebagai berikut :

1. Hubungan sosial

Dengan adanya hubungan sosial yang baik antara karyawan dengan karyawan lain maupun dengan pimpinan, itu bisa membuat karyawan menjadi merasa lebih nyaman di dalam lingkungan kerjanya. Dengan begitu dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja meningkat.

2. Kelembaban

Jika ruangan yang panas dan memiliki kelembaban tinggi akan sangat mempengaruhi produktivitas karyawan.

3. Bau

Didalam ruangan ataupun bau yang tidak enak menyengat dapat mengganggu proses dalam bekerja.

4. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang tidak baik jika terdapat gejala sesak nafas pada tubuh orang normal. Maka untuk memiliki sirkulasi udara yang baik adalah harus memiliki ventilasi yang cukup dan tanaman.

5. Penerangan

Pencahayaan sangat diperlukan bagi semua karyawan demi kelancaran dalam bekerja. Maka perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak membuat silau. Cahaya yang kurang jelas akan membuat pekerjaan lambat dan banyak mengalami kesalahan.

6. Kebersihan

Dengan selalu menjaga kebersihan didalam lingkungan kerja akan mempengaruhi kesehatan dan mempengaruhi kejiwaan seseorang. Memiliki lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan.

7. Keamanan

Supaya menjaga kondisi lingkungan kerja dalam keadaan aman dan rasa tidak menimbulkan rasa khawatir maka perlu memperhatikan

keamanan dengan memanfaatkan tenaga kerja manusia (satpam) dan elektronik (cctv).

8. Getaran mekanis

Getaran bisa dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi dan lamanya getaran.

Getaran yang tidak baik ditandai dengan adanya gejala konsentrasi dalam bekerja menurun, gangguan mata, syaraf dan otot.

2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli mengenai indikator dari lingkungan kerja dapat di uraikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 2.2
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Lingkungan Kerja
1.	2018	Reksohadiprodjo & Gitosudarmo	1. Penerangan 2. Suara gaduh 3. Kebersihan 4. Keamanan
2.	2020	Afandi	1. Pencahayaan 2. Tata warna 3. Bunyi suara 4. Udara
3.	2021	Syamsu & halim	1. Lampu penerangan tempat kerja 2. Jendela tempat kerja 3. Tata warna 4. Dekorasi 5. Bunyi musik 6. Bunyi mesin pabrik 7. Suhu udara 8. Kelembapan udara
4.	2021	Trisnawaty dan Parwoto	1. Pencahayaan di ruang kerja 2. Sirkulasi udara di ruang kerja 3. Ruang gerak 4. Kebisingan di tempat kerja 5. Keamanan
5.	2021	Budiasa	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. tersedianya fasilitas atau perlengkapan

Sumber : Diolah peneliti (2024)

Berdasarkan indikator yang telah di uraikan pada tabel 2.2 mengenai Lingkungan Kerja dari beberapa pendapat para ahli, Indikator yang sesuai dengan penelitian ini yaitu pada indikator menurut Reksohadiprodjo & Gitosudarmo (2019). Berikut penjelasan mengenai indikator-indikator tersebut:

1. Penerangan

Pencahayaan yang ada di dalam tempat kerja jika mempunyai penerangan yang cukup akan membuat pekerjaan menjadi lebih jelas dan mudah untuk bekerja.

2. Suara gaduh

Suara bising yang berada di lingkungan kerja akan sangat mengganggu tingkat kefokusannya dalam bekerja.

3. Kebersihan

Kebersihan di tempat kerja akan membuat karyawan nyaman untuk melakukan pekerjaannya .

4. Keamanan

Keamanan yang tinggi di suatu perusahaan membuat para karyawan menjadi tenang dalam bekerja.

2.1.2 Pengalaman Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam bekerja bisa memunculkan potensi diri seseorang yang akan muncul secara perlahan seiring dengan perjalanan waktu yang ditempuh. Menurut Foster (2022) berpendapat bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam

memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Sedangkan menurut Situmeang (2017) mengemukakan bahwa Pengalaman kerja adalah sebuah modal yang pernah dimiliki oleh seorang karyawan ketika proses pembentukan jati diri semasa menjalankan tugas pekerjaannya dengan berdasarkan tanggung jawabnya.

Tabel 2.3
Konsep Pengalaman kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Pengalaman Kerja
1.	2022	Foster	pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
4.	2017	Situmeang	Pengalaman kerja adalah sebuah modal yang pernah dimiliki oleh seorang karyawan ketika proses pembentukan jati diri semasa menjalankan tugas pekerjaannya dengan berdasarkan tanggung jawabnya.

Sumber : Diolah peneliti (2024)

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas, Penulis mengambil definisi menurut Foster (2022) yaitu pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Dapat disimpulkan pengalaman kerja adalah seberapa lama seseorang bekerja dan kemampuannya dalam pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dalam bidang tersebut.

2.1.3.2 Manfaat Pengalaman kerja

Pengalaman kerja tentunya akan memberikan manfaat yang signifikan bagi individu dalam berbagai aspek kehidupan profesional maupun pribadi. Dengan memiliki pengalaman kerja yang banyak maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya dan dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya

dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Adapun manfaat pengalaman kerja menurut Pitriyani & Halim (2020) yaitu sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kecermatan individu dalam memberikan suatu persepsi.
2. Melalui pengalaman kerja yang dimiliki, kualitas teknik dan keterampilan karyawan semakin meningkat, maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan

2.1.3.3 Faktor-faktor Pengalaman Kerja

Menurut Handoko dalam Ilham (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi, berkaitan tentang pendidikan, latihan, atau pekerjaan yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan, berkaitan tentang tanggung jawab dan wewenang seseorang dalam menjalankan sebuah tugas.
4. Kemampuan analisis, berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan.

2.1.3.4 Indikator Pengalaman Kerja

Dalam pengalaman kerja tentunya memiliki beberapa indikator yang menjadi acuan dalam mencapai suatu tujuan. Berikut tabel uraian indikator pengalaman kerja menurut ahli:

Tabel 2.4
Indikator Pengalaman Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Pengalaman Kerja
1.	2022	Foster	1. Lama waktu atau masa kerja 2. Pengetahuan dan keterampilan 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
2.	2017	Situmeang	1Masa kerja 2. keahlian pekerjaan dan peralatan, dan keterampilan individu yang dimiliki dan tingkat pengetahuan

Sumber : Diolah peneliti (2024)

Berdasarkan pada tabel 2.6 dari pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh para ahli mengenai pengalaman kerja, indikator yang sesuai dengan objek penelitian penulis merujuk pada indikator menurut Foster (2022) adalah sebagai berikut :

1. Lama waktu atau masa kerja

Lama waktu atau masa kerja merujuk pada total durasi yang telah dihabiskan karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau berada dalam suatu perusahaan. Ini dapat diukur dalam berbagai cara seperti tahun dan bulan.

2. Pengetahuan dan keterampilan

Konsep dalam bekerja, prinsip dalam bekerja, prosedur dalam bekerja, dan kebijakan dalam bekerja dan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat kemandirian yang tinggi.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Penguasaan teknik dalam bekerja, dan penguasaan dan pengendalian dalam menggunakan peralatan dalam bekerja.

2.1.3 Produktivitas Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja karyawan Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. (Sinungan dalam Burso 2018). Produktivitas kerja juga bisa didefinisikan sebagaimana yang diungkapkan oleh Handoko (2019) produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif.

Sementara itu menurut Sutrisno (2019) Produktivitas kerja dapat didefinisikan juga sebagai sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah dilakukan. Suatu keyakinan bahwa seseorang bisa melakukan pekerjaannya lebih baik dari hari-hari sebelumnya. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Afandi (2020) produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan. Sedangkan menurut Wijaya dan Manurung (2021) Produktivitas didefinisikan sebagai pencapaian tujuan melalui hasil jam kerja pekerja dengan mempertimbangkan kualitas. Uraian dari beberapa definisi produktivitas kerja menurut para ahli diatas dibuat dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 2.5
Konsep Produktivitas Karyawan

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Produktivitas Karyawan
1.	2018	Sinungan	Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.
2.	2019	Handoko	produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif.
3.	2019	Sutrisno	Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).
4.	2020	Afandi	produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.
5.	2021	Wijaya dan Manurung	Produktivitas didefinisikan sebagai pencapaian tujuan melalui hasil jam kerja pekerja dengan mempertimbangkan kualitas.

Sumber : Diolah peneliti (2024)

Dalam definisi produktivitas diatas penulis mengambil definisi menurut Sutrisno (2019) yaitu Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Dapat disimpulkan bahwa Produktivitas karyawan merupakan ukuran sejauh mana seorang pekerja dapat menghasilkan output kerja dalam waktu yang ditentukan oleh atasan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Produktivitas Karyawan

Tentunya di dalam setiap perusahaan pastinya agar para anggota atau karyawannya memiliki produktivitas yang tinggi dalam bekerja pastinya memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan seperti yang diungkapkan oleh Sutrisno (2019) sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan

Biasanya jika seseorang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi karyawan akan mudah termotivasi untuk lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Kemampuan bekerja

Jika seseorang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya, biasanya karyawan tidak akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya dan jika bisa melakukan tugasnya dengan mudah maka produktivitas kerja menjadi meningkat.

3. Skill atau keterampilan

Karyawan yang memiliki skill atau keterampilan yang bagus biasanya mereka akan menjadi termotivasi dalam meningkatkan produktivitasnya.

4. Saranana dan prasarana pendukung produksi

Apabila sarana dan prasarana mendukung dan tersedia dengan baik dan mudah untuk dicari dan digunakan karyawan dalam menjalankan tugasnya, akan memacu dalam meningkatkan produktivitas.

5. Lingkungan kerja yang nyaman

Lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan apabila hubungan industrial antar atasan dengan bawahan maupun karyawan dengan karyawan menunjukkan adanya hubungan industrial yang baik dan didukung dari lingkungan fisik seperti penerangan, pendingin, serta kebersihan dan sebagainya itu akan mendukung produktivitas.

6. Disiplin kerja

Jika seseorang disiplin dalam pekerjaannya dari segala bidang, disiplin dalam waktu kerja, disiplin pemakaian bahan baku produktivitas akan menjadi meningkat.

7. Kompensasi, gaji dan upah

Dengan pemberian kompensasi yang baik dan mencukupi karyawan dan mengutamakan kesejahteraan karyawan ini akan mendorong karyawan untuk bekerja secara produktif dan semangat dalam bekerja.

2.1.4.3 Peningkatan Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan tentunya tidak akan selalu naik, pasti ada masanya dimana produktivitas karyawan mengalami penurunan. Menurut wijaya & manurung (2021) Produktivitas dapat ditingkatkan dengan menempuh jalan Sebagai berikut:

1. Mengorganisasi tugas pekerjaan dan pembagiannya sehingga mempermudah pencapaian hasil;
2. Melatih pegawai untuk dapat bekerja secara efisien;
3. Berusaha untuk memperoleh pengertian tentang pegawai, baik sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok;
4. Menciptakan suatu semangat kerja sama kelompok yang dapat merangsang setiap pegawai untuk bekerja lebih baik;
5. Membina dan meyakinkan pegawai ke arah cita-cita untuk melakukan pekerjaan yang bermanfaat;

6. Memberikan penghargaan yang layak atas gagasan yang bermutu dan pelaksanaan tugas yang superior;

2.1.4.4 Indikator Produktivitas karyawan

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli mengenai indikator dari lingkungan kerja dapat di uraikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 2.6
Indikator Produktivitas karyawan

No.	Tahun	Sumber Referensi	Produktivitas karyawan
1.	2018	Sinungan	1.Faktor tenaga kerja 2. Sarana pendukung 3. Kualitas 4. Kemampuan kerja 5. Kapasitas mesin
2.	2019	Handoko	1. Tingkat pendidikan 2. Keterampilan 3. Disiplin kerja 4. Motivasi 5. Gizi dan kesehatan 6. Tingkat penghasilan 7. Jaminan sosial 8. Sarana produksi 9. Lingkungan kerja 10. Hubungan industrial
3.	2019	Sutrisno	1. Kemampuan 2. Pencapaian 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu
4.	2020	Afandi	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu
5.	2021	Wijaya dan Manurung	1. Penggunaan waktu 2. Output hasil produksi 3. Komponen prestasi

Sumber : Diolah peneliti (2024)

Berdasarkan pada tabel 2.8 dari pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh para ahli mengenai produktivitas kerja karyawan, indikator yang sesuai dengan objek penelitian penulis merujuk pada indikator menurut Sutrisno (2019) sebagai berikut :

1. Kemampuan

Kemampuan bisa mencakup keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik yang menyebabkan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Pencapaian

Pencapaian disini sesuatu yang melibatkan prestasi dan hasil kerja yang sesuai dengan target yang telah dicapai oleh karyawan.

3. Semangat kerja

Semangat kerja mencerminkan adanya dorongan motivasi dan antusiasme dalam menjalankan tugas yang telah diberikan dan menjalankan tugasnya secara bersemangat tanpa adanya keluhan.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri bisa melibatkan kemauan karyawan dalam upaya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara terus-menerus dan ingin menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.

5. Mutu

Mutu dalam produktivitas kerja karyawan berhubungan dengan sejauh mana hasil dan kualitas kerja karyawan dan sejauh mana karyawan bisa memenuhi standar atau kriteria perusahaan.

6. Efisien`

Efisien mencakup segala penggunaan sumber daya untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan secara optimal. Melibatkan penggunaan waktu, energi dan sumber daya lainnya dengan cara yang paling efektif tanpa pemborosan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi tambahan dalam penelitian yang sedang dilakukan, peneliti merujuk kepada penelitian sebelumnya sebagai data pendukung. Maka dari itu penulis memiliki referensi jurnal penelitian terdahulu membahas variabel yang sedang diteliti Lingkungan kerja, Pengalaman kerja dan Produktivitas karyawan. Sebagai berikut :

Tabel 2.7
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
1.	Naufal Fadli Wibowo, Anton Prasetyo (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan AMP PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.	Persamaan : Variabel Y peneliti terdahulu sama dengan penulis dan variabel x sama membahas lingkungan kerja dan motivasi kerja Perbedaan : Penulis tidak membahas variabel x bagian kompensasi dan peneliti terdahulu tidak membahas pengalaman kerja
2.	Reonaldi Syahputa, Robiyati dan Agus Hakri (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Kota Gorontalo	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Kota Gorontalo.	Persamaan : Sama-sama meneliti X1 Lingkungan kerja dan Y produktivitas Perbedaan : Peneliti terdahulu tidak membahas variable X Pengalaman kerja sedangkan penulis membahas.
3.	Markus, Titi Hasanah, M Pahlan. (2023)	Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai.	disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai.	Persamaan : Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif Perbedaan : Peneliti terdahulu mengkaji variabel disiplin kerja dan penulis tidak mengkajinya
4.	Sarman Sinaga (2020)	Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. trikarya cemerlang medan	Motivasi dan pengalaman kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas dan juga motivasi,	Persamaan : Sama-sama membahas variabel pengalaman kerja dan produktivitas karyawan Perbedaan : Peneliti terdahulu tidak membahas pengalaman kerja seperti penulis

No.	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
5.	Anggraeni et al (2022)	Pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja dan keterampilan Terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada ud. Hasby di ponorogo)	hasil penelitian bahwa pengalaman kerja dan keterampilan berpengaruh signifikan Terhadap produktivitas kerja	Persamaan : Peneliti dan penulis memiliki kesamaan dalam meneliti lingkungan kerja dan pengalaman kerja. Perbedaan : Penulis tidak meneliti variabel keterampilan seperti peneliti terdahulu
6.	Jeremia G.C Rumtotmey et al (2022)	Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja Terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan perencanaan Pembangunan daerah kota manado	Hasil menunjukan Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.	Persamaan : Peneliti terdahulu sama-sama membahas lingkungan kerja, pengalaman kerja dan produktivitas kerja Perbedaan: Peneliti terdahulu membahas motivasi kerja sedangkan penulis tidak
7.	Tian Permana, Setiasih, ida 2023	<i>the effect of work motivation, work environment, and work discipline on employee work productivity at the h residence apartment</i>	Motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial dan simultan	Persamaan : Peneliti terdahulu sama-sama membahas lingkungan kerja dan produktivitas Perbedaan: Peneliti terdahulu membahas disiplin kerja dan motivasi sedangkan penulis tidak membahasnya
8.	Kurniawan dan Rimas 2021	<i>The effect of work environment, motivation, and Work experience on employee productivity of kud Pama imu ende</i>	Lingkungan kerja dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan tetapi motivasi perpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan	Persamaan : Peneliti terdahulu sama membahas lingkungan kerja, pengalaman dan produktivitas Perbedaan: Penulis tidak membahas variable motivasi kerja
9.	Epi, Sukidjo, Riyanto 2020	<i>the effect of work motivation and work experience on employee performance</i>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan	Persamaan : Variabel pengalaman kerja sama seperti peneliti terdahulu Perbedaan: Penulis meneliti variable Y produktivitas sedangkan peneliti terdahulu kinerja
10.	Tedi Dan Rahmat hidayat 2023	<i>The influence of work motivation & work environment on employee productivity which implications on employee performance</i>	Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap hasil produktivitas kinerja karyawan Pt.Fukusuke Kogyo Indonesia	Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis sama meneliti variable lingkungan kerja dan produktivitas Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak membahas pengalaman kerja

Sumber : Diolah peneliti (2024)

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan struktur konseptual atau landasan teoritis yang digunakan untuk merinci dan mengorganisir ide-ide dalam suatu penelitian ini. Didalam penelitian ini penulis akan menjelaskan variabel yang diteliti dan hubungan antara teori di dalam penelitian ini.

Produktivitas karyawan merupakan ukuran sejauh mana seorang pekerja dapat menghasilkan output dalam satu periode yang telah ditentukan. Produktivitas ini dapat diukur baik dari segi kuantitas maupun kualitas dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Adapun indikator dalam produktivitas karyawan yaitu Kemampuan, Pencapaian, Semangat kerja, Pengembangan diri dan mutu. Produktivitas karyawan menjadi suatu keharusan bagi perusahaan yang ingin mencapai efisiensi dan berkelanjutan jangka panjang, untuk mencapai itu semua dalam produktivitas salah satunya harus adanya lingkungan kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja tentunya berperan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja disini merujuk kepada kondisi fisik dan sosial dimana seseorang bekerja. bahwa lingkungan kerja suatu tempat seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan kesatuan dalam suatu ruangan dengan semua benda yang berada dilingkungan kerja, sumber daya, keadaan, dan perilaku manusia.

Adapun salah satu indikator dari lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada Konveksi Hd Project 152 Bandung yaitu pada indikator Penerangan, Suara gaduh, Kebersihan dan Keamanan. Sebuah

lingkungan yang terorganisir dengan baik dan nyaman menciptakan suasana yang mendukung peningkatan produktivitas kerja. Jika lingkungan kerja tidak sehat dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan mental dan fisik karyawan serta penurunan produktivitas keseluruhan tim. Jika memiliki lingkungan kerja yang baik dan memiliki pengalaman kerja yang sangat baik akan membuat produktivitas karyawan semakin meningkat dan membuat keberhasilan yang berkelanjutan dalam perusahaan.

Dalam peningkatan produktivitas perusahaan pastinya memerlukan karyawan yang mempunyai pengalaman kerja dalam bidangnya supaya dapat bekerja dengan cepat dan mencapai target perusahaan. pengalaman kerja adalah seberapa lama pekerjaan yang telah seseorang lakukan dalam bekerja dan kemampuannya yang dimiliki dalam bidang tersebut. Adapun indikator dalam pengalaman kerja seperti lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Produktivitas kerja jika tidak diimbangi dengan kemampuan dalam bidangnya bekerja akan menjadi lambat dan menghambat pencapaian target yang telah ditentukan.

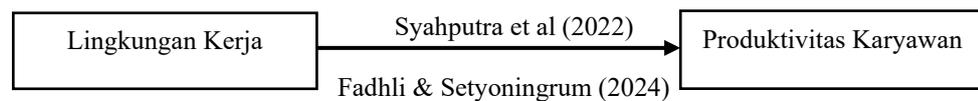
2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Menurut Syahputra et al (2022) Lingkungan kerja merupakan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo, Lingkungan kerja sangat berpengaruh dibandingkan faktor-faktor lain.

Pendapat ini didukung juga oleh penelitian terdahulu yaitu menurut Fadhi & Setyoningrum (2024) dari hasil analisisnya bahwa lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Dharma Anugerah Indah. Artinya dengan meningkatkan lingkungan kerja yang positif maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan seperti pada gambar berikut :

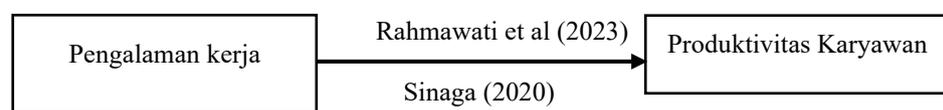


Gambar 2.1
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

2.2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian Sinaga (2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang berpengalaman kerja memiliki tingkat produktivitas kerja yang optimal. Pada dasarnya pengalaman kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan karena pengalaman kerja akan menambah keterampilan kerja karyawan.

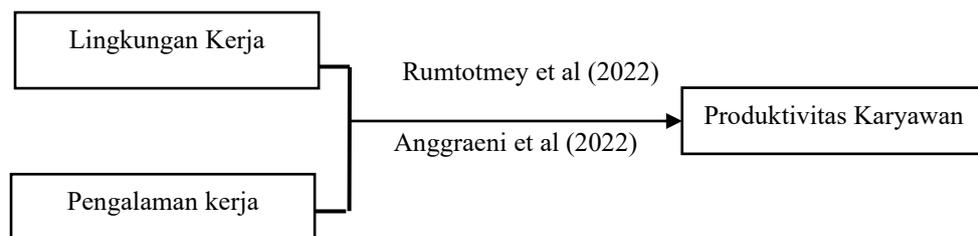
Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawati et al (2023) pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam Produktivitas Kerja Karyawan.



Gambar 2.2
Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Produktivitas Karyawan

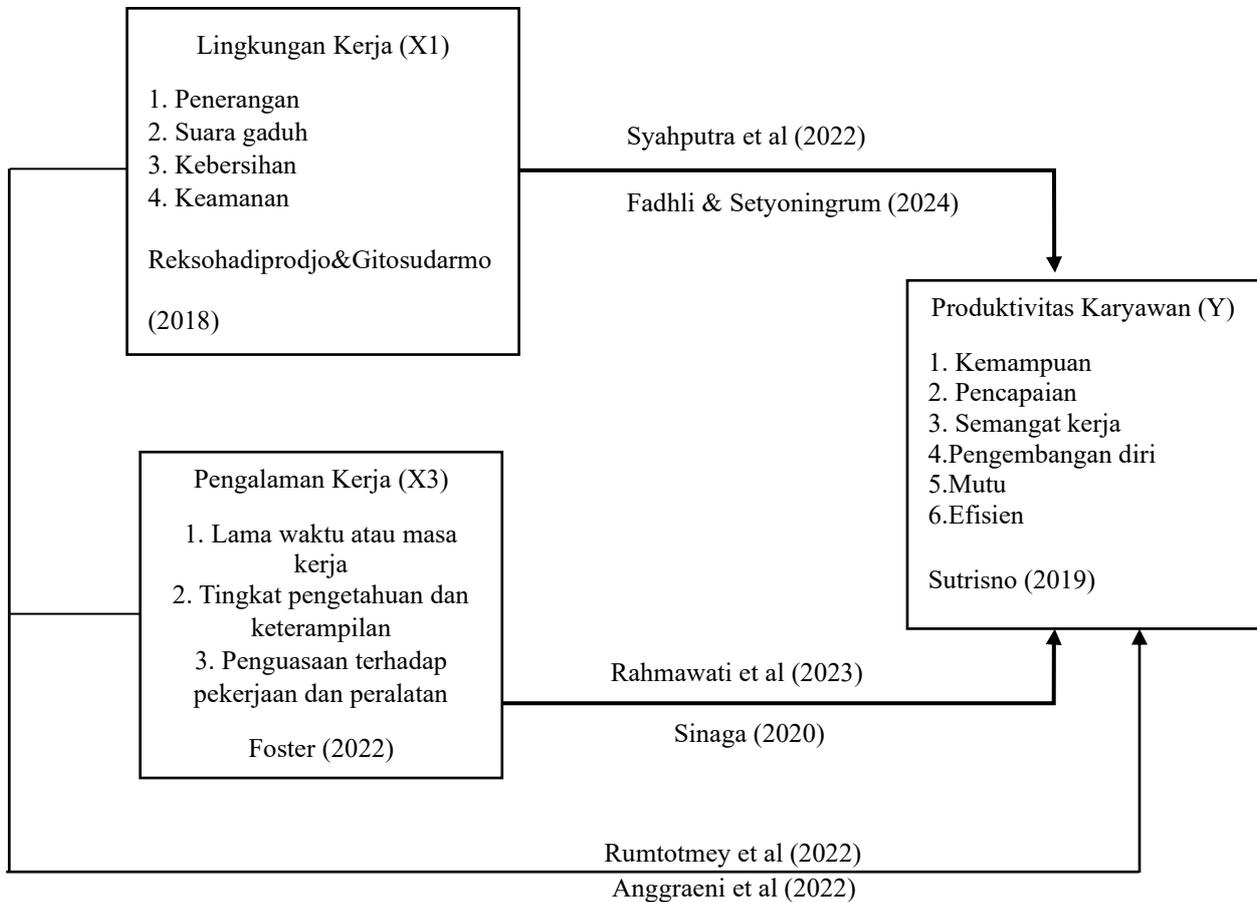
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Menurut penelitian terdahulu Rumtotmey et al (2020) dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan pengalaman sangat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. Didukung juga oleh penelitian terdahulu lainnya menurut Anggraeni et al (2020) bahwa lingkungan kerja dan pengalaman kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Hasby.



Gambar 2.3
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berikut merupakan gambaran paradigma dalam penelitian ini :



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan pernyataan yang diajukan untuk diuji atau diverifikasi dalam suatu penelitian ilmiah jawaban dari masalah yang sedang diteliti.

Berdasarkan dari kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengambil hipotesis yang bersifat sementara dalam memecahkan masalah yang ada dalam penelitian seperti berikut :

H1 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada Konveksi Hd Project 152 Bandung.

H2 : pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada Konveksi Hd Project 152 Bandung.

H3 : Lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada Konveksi Hd Project 152 Bandung.