

BAB II

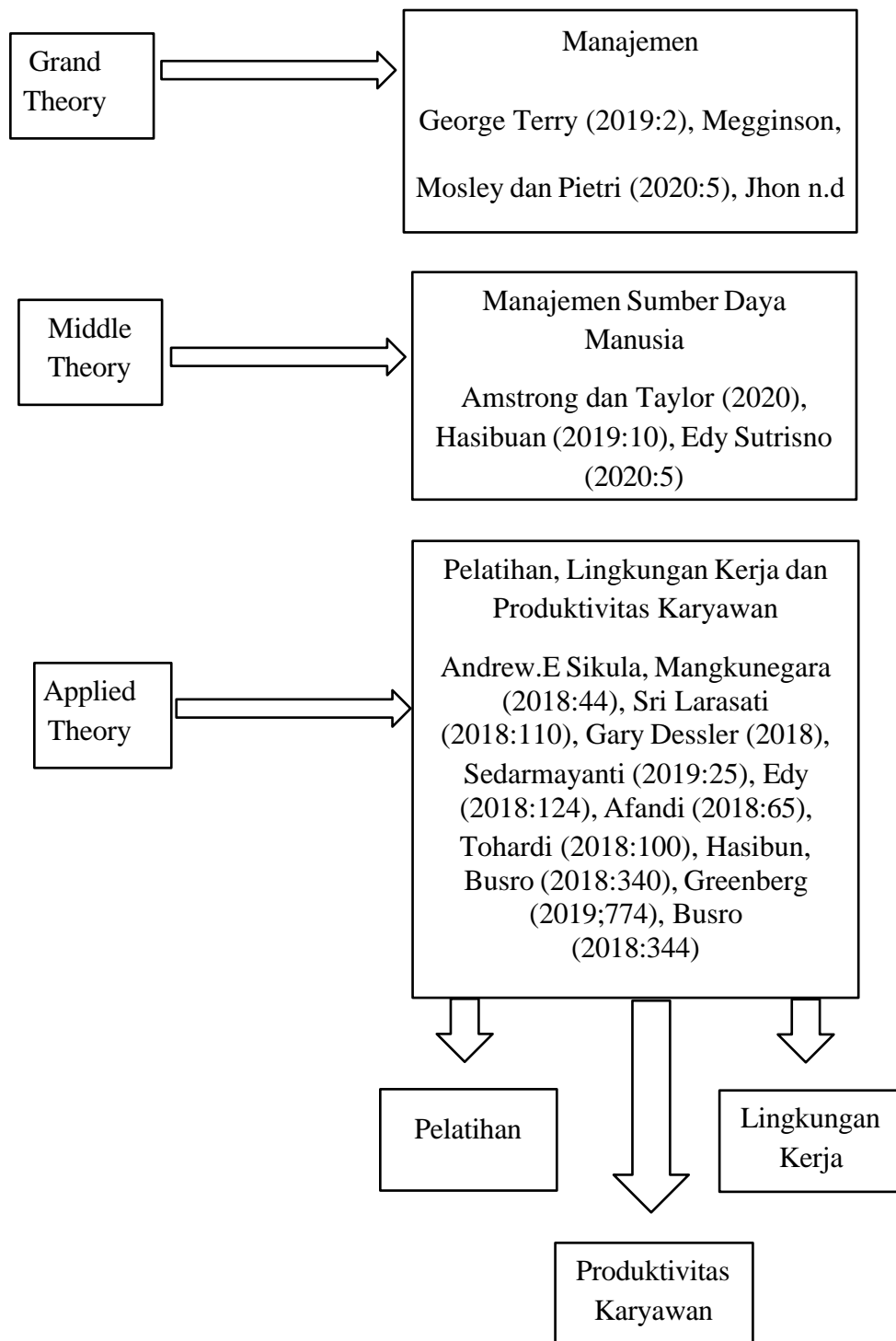
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka ini berisi landasan teori-teori kepustakaan yang melandasi penelitian untuk mendukung pemecahan masalah mengenai kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan. Dimulai dari pengertian secara umum sampai dengan pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan pembahasan yang akan diteliti. Berdasarkan sumber-sumber tertulis secara teoritis sehingga dapat dijadikan acuan dalam menyusun kinerja pustaka dan mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

2.1.1 Landasan Teori yang Digunakan

Penelitian menggunakan berbagai sumber sebagai landasan teori dan juga dilakukan kajian mengenai teori yang akan digunakan, yang terdiri dari *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu manajemen, selanjutnya *middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori manajemen sumber daya manusia. Serta *applied theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori mengenai Pelatihan, Lingkungan kerja dan Produktivitas Karyawan. Selain landasan teori, dilakukan juga pengkajian hasil penelitian sebelumnya dan jurnal-jurnal yang mendukung sebagian acuan atau referensi.



Sumber : Olah Data Peneliti (2025)
Gambar 2. 1 Landasan Teori Keseluruhan

2.1.2 Manajemen

Manajemen merupakan unsur penting untuk menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan dan merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan proses dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*) dan pengendalian (*controlling*) pada suatu organisasi atau perusahaan. Hal tersebut dilakukan untuk menentukan juga mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi atau perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mengukur unsur-unsur yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Berikut ini merupakan pendapat mengenai manajemen menurut para ahli:

Menurut George Terry yang dialih bahasakan oleh Desilia dan Harjoyo (2019:2), mendefinisikan bahwa “Manajemen adalah pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain.”

Menurut Megginson, Mosley dan Pietri yang dialih bahasakan oleh Siti Qona’ah (2020:5), mendefinisikan bahwa “Manajemen memiliki arti bekerja dengan memanfaatkan sumber daya manusia, keuangan dan fisik untuk mencapai tujuan organisasi dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan fungsi”.

Menurut Jhon n.d. (2023:43) “*The principal object of management should be to secure maximum prosperity for the employer, coupled with the maximum*

prosperity for the employee” yang artinya “Tujuan utama manajemen seharusnya adalah untuk menjamin kemakmuran maksimal bagi pemberi kerja, ditambah dengan kemakmuran maksimal bagi karyawan”

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen adalah proses yang menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen

Peneliti mengemukakan pendapat yang dikemukakan George R. Terry yang diterjemahkan oleh Hasibuan (2021:21) ia menyatakan bahwa fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan dimasa yang akan datang dan penentua strategi dan taktik yang tetap untuk mewujudkan target dan tuju organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian organisasi.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

Menurut Robbins & Coulter (2019:9) terdapat empat dari fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi, mengembangkan rencana kerja yang terpadu, dan mengkoordinasikan berbagai aktivitas dalam mencapai tujuan sasaran-sasaran tersebut.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menentukan tugas-tugas apa saja yang harus diselesaikan, siapa-siapa yang akan melakukannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, bagaimana struktur dan desain organisasi, dan dimana keputusan tersebut harus diambil.

3. Kepemimpinan (*Leading*)

Harus dapat memotivasi para bawahannya, membantu menyelesaikan

konflik di antara mereka, mengarahkan para individu atau kelompok-kelompok individu dalam bekerja, memilih metode komunikasi yang paling efektif, serta menangani beragam isu lainnya yang berkaitan dengan perilaku karyawan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Memantau, membandingkan, dan mengevaluasi sejauh mana segala sesuatunya telah dilakukan sesuai rencana, memastikan sasaran-sasaran dapat dicapai, dan pekerjaan-pekerjaan diselesaikan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan pernyataan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen berfungsi untuk memberikan arahan, koordinasi, dan pengendalian yang baik berdasarkan rencana yang sebelumnya telah ditetapkan.

2.1.2.3 Unsur-Unsur Manajemen

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut George R. Terry yang diterjemahkan oleh Hasibuan (2017:9) menyatakan bahwa, unsur-unsur manajemen yang disebut yaitu, “*The Six M in Management*” yakni, *Man, Money, Material, Machine, Methods* dan *Market*.

1. *Man* (Manusia)

Manusia memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi yang menjalankan fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi yang menentukan tujuan dan dia pula yang menjadi pelaku dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. *Money* (Uang)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak diabaikan. Dalam dunia modern uang sebagai alat tukar menukar dan alat mengukur nilai kekayaan, sangat diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. Karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

3. *Methods* (Metode)

Metode atau cara melaksanakan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Cara kerja atau metode yang tepat sangat menentukan kelancaran setiap kegiatan proses manajemen dari suatu organisasi.

4. *Material* (Barang/Perlengkapan)

Faktor ini sangat penting karena manusia tidak dapat melaksanakan tugas kegiatannya tanpa adanya barang atau alat perlengkapan, sehingga dalam proses perlengkapan suatu kegiatan oleh suatu organisasi tertentu perlu dipersiapkan bahan perlengkapan yang dibutuhkan.

5. *Machines* (Mesin)

Mesin adalah alat peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa yang akan dijual serta memberi kemudahan manusia dalam setiap kegiatan usahanya sehingga peranan mesin tertentu dalam era moden tidak dapat diragukan lagi.

6. *Market* (Pasar)

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang dengan produksi suatu hasil lembaga/perusahaan dapat dipasarkan, karena itu pemasar dalam manajemen

ditetapkan sebagai salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa unsur-unsur manajemen meliputi *man, money, material, machines, method*, dan *market*. Dengan memahami berbagai unsur tersebut, perusahaan dapat melakukan pengelolaan secara lebih maksimal.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan dalam suatu bidang yang mencakup adanya kegiatan operasional dalam ruang lingkup, tenaga kerja, manajer dan karyawan sebagai aktivitas uatu perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting untuk aktivitas organisasi untuk tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Armstrong & Taylor (2020) mengemukakan bahwa “*Human resource management (HRM) is about how people are employed, managed and developed in organizations*” yang artinya “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah tentang bagaimana orang dipekerjakan, dikelola dan dikembangkan dalam atau organisasi”.

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”

Menurut Edy Sutrisno (2020:5) menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya

manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan pengelolanya.”

Menurut Kasmir (2019:6) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.”

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kegiatan atau proses pengelolaan manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun tujuan bersama.

2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Menurut Hasibuan (2017:46) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

2. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi

sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan memaksimalkan dampak negatifnya.

4. Tujuan Personal

Tujuan personal adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam perusahaan atau organisasi.

2.1.3.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia, Hasibuan (2017:49) yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah suatu kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi

dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi serta ditempatkan sesuai dengan kompetensinya.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya Kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya. Berdasarkan pemaparan diatas dapat diketahui bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia ini berperan penting untuk menentukan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

2.1.4 Pelatihan

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pelatihan dan pengembangan, artinya untuk memperoleh tenaga kerja yang terampil diperlukan pelatihan dan pengembangan. Tujuan dari ini adalah untuk meningkatkan keterampilan dengan pelatihan yang dibutuhkan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Setiap perusahaan harus dapat memelihara karyawannya dengan

benar. Perusahaan yang menyadari akan hal tersebut maka perusahaan akan memberikan suatu pelatihan terhadap para karyawannya supaya mereka dapat mempertahankan kualitas kinerja dari setiap karyawan.

2.1.4.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan ini dirasa sangat penting adanya karena banyak manfaatnya, karena tuntutan pekerjaan sebagai akibat dari kemajuan teknologi membuat pelatihan harus diterapkan dengan baik. Andrew E. Sikula dalam mangkunegara (2018:44) menyatakan bahwa “pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Sri Larasati (2018;110) mengemukakan bahwa: pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu. Menurut Gary Dessler dalam Sri Larasati (2018;111) “pelatihan merupakan proses mengajar karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah kegiatan yang mengembangkan karyawan untuk mempelajari dan memaksimalkan pengetahuan dan kemampuan sesuai bidang yang dilatih yang berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Gary Dessler (2020) tujuan adanya suatu pelatihan yaitu :

1. Meningkatkan kinerja karyawan

Pelatihan bertujuan agar karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien.

2. Mengurangi kesalahan dalam pekerjaan

Pelatihan membantu mencegah kesalahan akibat kurangnya pemahaman terhadap tugas atau prosedur kerja

3. Menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan sistem

Pelatihan memastikan karyawan mampu mengikuti dan memanfaatkan teknologi baru

4. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional

Karyawan terlatih dapat bekerja lebih cepat dan lebih tepat, sehingga meningkatkan output organisasi.

5. Persiapan untuk promosi dan tanggung jawab baru

Pelatihan juga membantu karyawan mempersiapkan diri untuk peran yang lebih tinggi di masa depan.

Berdasarkan pendapat tersebut maka adanya pelatihan membuat karyawan dapat berkembang, akan membuat kualitas kerja karyawan dapat menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

2.1.4.3 Metode Pelatihan Kerja

Dalam buku *Human Resource Management* edisi ke-15 (2020), Gary Dessler mengelompokkan metode pelatihan ke dalam dua kategori utama:

1. *On The Job Training (OJT)*

Menurut Dessler, OJT adalah metode pelatihan paling umum yang dilakukan langsung di tempat kerja sambil karyawan menjalankan tugasnya.

Adapun jenis-jenis pelatihan OJT :

a. *Job Instruction Training (JIT)*

Pelatihan langkah demi langkah berdasarkan instruksi supervisor atau pelatih.

b. *Coaching*

Atasan langsung memberi bimbingan personal kepada bawahan saat bekerja.

c. *Mentoring*

Hubungan jangka panjang antara karyawan senior dan junior untuk pembinaan.

d. *Job Rotation*

Perpindahan sementara antar posisi untuk memperluas pengalaman kerja

e. *Apprenticeship*

Magang jangka panjang di mana karyawan belajar langsung dari pekerja ahli.

2. *Off The Job Training*

Metode ini dilakukan di luar pekerjaan rutin, biasanya dalam bentuk formal atau menggunakan simulasi. Jenis-jenis Off The Job Training sebagai berikut :

a. *Classroom Training*

Pelatihan dalam bentuk ceramah, diskusi, atau presentasi formal.

b. Vestibule Training

Pelatihan di lingkungan kerja buatan dengan alat dan peralatan yang sama seperti aslinya.

c. Simulations

Pelatihan dengan mensimulasikan situasi nyata menggunakan perangkat lunak, alat, atau role play.

d. Role Playing

Karyawan memainkan peran dalam skenario tertentu untuk melatih keterampilan interpersonal.

e. Audiovisual-Based Training

Menggunakan video, slide, atau audio untuk pembelajaran mandiri.

f. Computer-Based Training / E-Learning

Pelatihan mandiri menggunakan modul digital, LMS, atau aplikasi interaktif.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Pelatihan

Gary Dessler dalam Sri Larasati (2018:111), pelatihan dibagi menjadi lima dimensi yaitu sebagai berikut :

1. Instruktur

Mengingatn pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

- a. Pendidikan instruktur
- b. Penguasaan materi

2. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

- a. Semangat mengikuti pelatihan
- b. Keinginan untuk memperhatikan

3. Metode pelatihan

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

- a. Kesesuaian metode pelatihan
- b. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan

4. Materi pelatihan

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

- a. Sesuai tujuan
- b. Sesuai kemampuan peserta

5. Tujuan

- a. Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan / skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta

atau untuk karyawan baru.

2.1.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan meningkatkan motivasi karyawan.

2.1.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di lingkungan perusahaan.

Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat dimana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau meningkatkan motivasi kerja. Ketika karyawan bekerja dilingkungan yang nyaman maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2019:25) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Edy (2018:124) “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang terdapat di sekitar karyawan yang sedang melakukakn

pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Menurut Afandi (2018:65) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan segalanya”.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada didalam pekerjaan yang mempengaruhi dirinya dalam bekerja. Dengan lingkungan kerja yang nyaman karyawan akan merasa puas dengan kondisi lingkungan mereka yang akan meningkatkan kinerja serta motivasi karyawan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut sedarmayanti (2019:28) yaitu :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat

menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius

dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat pada karyawan yang berdampak pada perusahaan.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

7. Bau-bauan di Tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk

bekerja.

10. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan indikator menurut sedarmayanti (2019:26), secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Indikator lingkungan kerja fisik terdiri atas :

- a. Peralatan kerja
- b. Penerangan atau cahaya
- c. Suhu udara
- d. Keamanan kerja

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Indikator lingkungan kerja non fisik terdiri atas :

- a. Hubungan dengan atasan
- b. Hubungan dengan sesama rekan kerja

2.1.6 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecenderungan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi.

2.1.6.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda-beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli. Menurut Tohardi dalam Edy Sutrisno (2018:100) “produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini”. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340) “produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Menurut Greenberg dan baron (2010:189) *“Productivity is the output of individuals or groups in relation to the input used.”* Lalu Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344) “produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau

sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana”. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Riyanto dalam Elbadiansyah (2019:250) “secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2.1.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Greenberg dan baron (2010:189), faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan sebagai berikut :

1. Keadilan Organisasional (Organizational Justice)

Greenberg mengembangkan tiga dimensi utama dalam keadilan organisasi, yang erat kaitannya dengan produktivitas karyawan:

a. Distributive Justice (Keadilan Distribusi)

Merujuk pada persepsi karyawan apakah hasil atau imbalan (gaji, bonus, promosi) didistribusikan secara adil sesuai kontribusi mereka. Bila dianggap adil, motivasi dan produktivitas meningkat

b. Procedural Justice (Keadilan Prosedural)

Berkaitan dengan persepsi terhadap proses dan prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan di tempat kerja. Greenberg (1990) menunjukkan bahwa keadilan prosedural lebih menentukan kepercayaan dan komitmen karyawan dibandingkan distribusi hasil .

c. Interactional Justice (Keadilan Interaksional)

Merupakan kualitas perlakuan interpersonal saat keputusan disampaikan—adakah rasa hormat, transparansi, informasi yang memadai. Greenberg (1993) menekankan pentingnya keadilan interaksional dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan .

2. Dampak Keadilan Terhadap Produktivitas

Menurut (Cropanzano & Greenberg, 1997; Suliman & Kathairi, 2013), persepsi keadilan mempunyai efek berikut:

- a. Mengurangi sabotase dan perilaku kontra-produktif, yang biasa muncul dalam wilayah organisasi yang tidak adil.
- b. Meningkatkan komitmen, kepuasan kerja, OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), dan secara khusus meningkatkan kinerja.

2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang di inginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator, Dimensi dan indikator dari

produktivitas kerja menurut Greenberg dan baron (2010:189), yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

Suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh Perusahaan.

2. Kualitas kerja

Standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Dalam penelitian ini, peneliti mengukur produktivitas kerja menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

1. Efektifitas Kerja

- a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan Perusahaan.

- b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Efisiensi Kerja

a. Tingkat Kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan, karena apabila tingkat kesalahan tinggi, maka produktivitas akan rendah.

3. Ketepatan

a. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

b. Tingkat absensi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada, akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif, dengan demikian hasil produksinya akan rendah yang pada akhirnya target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, serta sebagai pembanding dan gambaran yang dapat

mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Peneliti memilih variabel Pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan terhadap PTPN 1 Regional 2 ini karena belum ada penelitian terdahulu yang secara spesifik membahas tentang pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PTPN 1 Regional 2 dan penelitian ini dilakukan berdasarkan data kuisisioner dan fenomena terkini yaitu rendahnya hasil produksi pada tahun 2024. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis yang disajikan dalam bentuk tabel :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Loliyana et al (2023) Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Pada PT. Nisan Abadi Jaya) Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 4 No. 1 URL : https://jurnal.umitra.ac.id/index.php/JMB/article/view/1052	Pelatihan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan dan Pelatihan secara langsung meningkatkan Produktivitas Karyawan.	1. Variabel bebas yang digunakan yaitu Pelatihan 2. Variabel terkait yang digunakan yaitu Produktivitas Karyawan	1. Variabel Mediasi yang digunakan yaitu Motivasi 2. Tempat atau objek penelitian
2.	Sari & Andriani (2022) Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo Jurnal Ilmiah Multidisiplin Vol. 1 No. 9	Kemampuan kerja, pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras.	1. Variabel bebas yang digunakan yaitu Pelatihan kerja dan Lingkungan Kerja 2. Variabel terkit yang digunakan yaitu Produktivitas	1. Variabel bebas yang digunakan yaitu Kemampuan Kerja 2. Tempat atau objek penelitian

No	Penelitian, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	URL: https://ulilalbabinstitute.id/index.php/JIM/article/view/720?utm_source=chatgpt.com		Karyawan	
3.	Rahmat & Bagio (2025) Pengaruh Pelatihan, Kesejahteraan Karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan dengan kepuasan kerja Sebagai Variabel Mediator Jurnal Manajemen STEI Vol. 11 No. 1 DOI : https://doi.org/10.36406/jmstei.v11i1.184	Pelatihan karyawan, Kesejahteraan karyawan, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan.	1. Variabel bebas yang digunakan yaitu Pelatihan dan Lingkungan Kerja 2. Variabel Terkait yang digunakan yaitu Produktivitas karyawan	1. Variabel bebas yang digunakan yaitu Kesejahteraan Karyawan 2. Variabel mediator yang digunakan yaitu Kepuasan Kerja 3. Tempat atau objek Penelitian
4.	Budiarmo & Widagdo (2022) Pengaruh Penerapan SOP (Standard Operating Procedure), Sistem Penghargaan (Reward System), Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. BPR WILIS JEMBER Jurnal Akuntansi dan Manajemen Keuangan Vol. 2 No. 2 DOI : https://doi.org/10.31967/jakuma.v2i2.520	Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.	1. Variabel bebas yang digunakan yaitu Pelatihan dan Lingkungan Kerja 2. Variabel Terkait yang digunakan yaitu Produktivitas karyawan	1. Variabel bebas yang digunakan yaitu SOP (Standard Operating Procedure) dan Sistem Penghargaan (Reward System) 2. Tempat atau objek Penelitian
5.	Parashakti & Noviyanti (2021) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	1. Variabel bebas yang digunakan yaitu Pelatihan dan Lingkungan Kerja	1. Variabel bebas yang digunakan yaitu Motivasi 2. Tempat atau objek

No	Penelitian, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Karyawan</p> <p>Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi Vol. 1 No. 2</p> <p>URL : https://pdfs.semantic-scholar.org/c258/ba24141647c1143af06ee37316c96845269a.pdf</p>		<p>2. Variabel Terkait yang digunakan yaitu Produktivitas karyawan</p>	<p>penelitian</p>
6.	<p>Sitorus Martuo, Nizar Khoirun (2018)</p> <p>Pengaruh Pelatihan dan Penerapan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dwi Tunggal Jaya Lestari Medan</p> <p>Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Nusantara Vol. 2 No. 1</p> <p>URL : https://loddosinstitute.org/journal/index.php/jeama/article/view/59/41</p>	<p>Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dwi tunggal Jaya lestari Medan.</p>	<p>1. Variabel bebas yang digunakan yaitu Pelatihan 2. Variabel terkait yang digunakan yaitu Produktivitas Karyawan</p>	<p>1. Variabel bebas yang digunakan yaitu Penerapan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 2. Tempat atau objek penelitian</p>
7.	<p>Yasin et al (2023)</p> <p>Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Belopa</p> <p>Journal Of Management & Business Vo. 6 No. 1</p> <p>DOI : https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3669</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP BELOPA.</p>	<p>1. Variabel Bebas yang digunakan yaitu Pelatihan 2. Variabel terkait yang digunakan yaitu Produktivitas Karyawan</p>	<p>1. Variabel Bebas yang digunakan yaitu Disiplin Kerja 2. Tempat atau Objek penelitian</p>

No	Penelitian, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8.	<p>Nabella et al (2021)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam</p> <p>Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 1 No. 1</p> <p>DOI : https://doi.org/10.36352/jumka.v1i1.147</p>	<p>Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada BP Batam.</p>	<p>1. Variabel bebas yang digunakan yaitu Lingkungan Kerja</p> <p>2. Variabel Terkait yang digunakan yaitu Produktivitas Karyawan</p>	<p>1. Variabel bebas yang digunakan yaitu Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja</p> <p>2. Tempat atau objek penelitian</p>
9.	<p>Syahputra (2022)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 4 No. 3</p> <p>DOI : https://doi.org/10.37479/jimb.v4i3.12963</p>	<p>Lingkungan kerja sangat signifikan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai.</p>	<p>1. Variabel bebas yang digunakan yaitu Lingkungan Kerja</p> <p>2. Variabel terkait yang digunakan yaitu Produktivitas Kearyawan</p>	<p>Tempat atau objek penelitian</p>
10.	<p>Wibisono et al (2021)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali</p> <p>Journal Research of Management Vol. 2 No. 2</p> <p>DOI : https://doi.org/10.51713/jarma.v2i2.46</p>	<p>Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali dan Pelatihan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap</p>	<p>1. Variabel bebas yang digunakan yaitu Lingkungan Kerja dan Pelatihan</p> <p>2. Variabel terkait yang digunakan yaitu Produktivitas Karyawan</p>	<p>Tempat atau objek penelitian</p>

No	Penelitian, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali		
11.	<p>(Ichdan, 2024)</p> <p><i>The effect of training, work environment, motivation, job satisfaction, and career satisfaction on employee productivity</i></p> <p>Annals of Management and Organization Research Vol 6, No 1, 2024, 57-69, ISSN 2685-7715</p> <p>DOI : http://dx.doi.org/10.35912/amor.v6i1.2264</p>	The findings show that training and work environments have a positive influence on employee productivity.	<p>1. Variabel bebas yang digunakan yaitu, <i>Training and work environment</i></p> <p>2. Variabel terkait yang digunakan yaitu <i>employee productivity</i></p>	1. Variabel bebas yang digunakan yaitu <i>motivation, job satisfaction, and career satisfaction</i>
12.	<p>Pattihahuan & Mukti (2022)</p> <p><i>Analysis of the effect of training on employee work productivity through intervening variables of employee competence, and the effect of work productivity on company performance (case study of training participants at BNI corporet university)</i></p> <p>International journal of Engineering Technologies and Management Research Vol. 9 No. 3 Case Study ISSN (Online): 2454-1907</p> <p>DOI : https://dx.doi.org/10.29121/ijetmr.v9.i3.2022.1131</p>	From the results of the study, it is known that training has a positive effect on work productivity.	Variabel bebas yang digunakan yaitu <i>training</i>	<p>1. Variabel Intervensi yang digunakan yaitu <i>employee competence, and the effect of work productivity</i></p> <p>2. Variabel terkait yang digunakan yaitu <i>company performance</i></p> <p>3. Objek atau tempat penelitian</p>

No	Penelitian, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
13.	<p>A. M. S. Sari et al., (2021)</p> <p><i>The effect of the work environment on employee performance with motivation as a mediation variables</i></p> <p>International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity Vol.12, No. 1, (2021), pp. 372–382, ISSN: 2005-4289 IJDRBC</p> <p>URL ; https://repository.lppm.unila.ac.id/40438/2/2..JURNAL%20RIBHAN%20AYU%20MAYA.pdf</p>	<p>The work environment has a positive and significant influence on the performance of the Bandar Lampung City DPRD employees.</p>	<p>Variabel bebas yang digunakan yaitu <i>work environment</i></p>	<p>1. Variabel terkait yang digunakan yaitu <i>employee performance</i></p> <p>2. Variabel mediasi yang digunakan yaitu <i>motivation</i></p>
14.	<p>Putra & Mujiati (2022)</p> <p><i>The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity</i></p> <p>European Journal of Business and Management Research Vol.7 No.2 :212-215 ISSN 2507-1076</p> <p>DOI : 10.24018/ejbmr.2022.7.2.1310</p>	<p>work environment variable has a significant positive effect on employee productivity.</p>	<p>Variabel bebas yang digunakan yaitu <i>work environment</i></p>	<p>1. Variabel bebas yang digunakan yaitu <i>Compensation and Work Motivation</i></p> <p>2. Variabel terkait yang digunakan yaitu <i>employee performance</i></p>
15.	<p>Cahyo Kuncoroyekti & Yuniawan (2024)</p> <p><i>The Effect of Work Motivation, Work Stress and Work Environment on Employee Performance</i></p> <p>Indonesian Journal of Industrial Engineering & Management Vol 5 No 1,</p>	<p>The work environment has a positive and significant effect on employee performance at Fancy Bakery.</p>	<p>Variabel bebas yang digunakan yaitu <i>work environment</i></p>	<p>1. Variabel bebas yang digunakan yaitu <i>Work Motivation and Work Stress</i></p> <p>2. Variabel terkait yang digunakan yaitu <i>employee</i></p>

No	Penelitian, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	314-326 DOI : 10.22441/ijjem.v5i1.21096			<i>performanc e</i>
16.	Pantih (2024) <i>The Effect of Education and Training on Employee Productivity</i> Golden Ratio of Data in Summary, Vol.4, Issue.2 DOI : https://doi.org/10.52970/grdis.v4i2.460	Training variable had a positive and significant effect on employee productivity.	1. Variabel bebas yang digunakan yaitu <i>Training</i> 2. Variabel terkait yang digunakan yaitu <i>Employee Productivity</i>	1. Variabel bebas yang digunakan yaitu <i>Education</i>
17.	Niati et al., (2021) <i>The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable</i> Budapest international research and critics institute-journal Volume 4, No 2, May 2021, Page: 2385-2393 e-ISSN: 2615-3076 (Online), p-ISSN: 2615-1715 (Print) DOI : https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940	training can improve employee work performance which in turn can improve the employee's career development as well.	Variabel bebas yang digunakan yaitu <i>Training</i>	1. Variabel terkait yang digunakan yaitu <i>Work Performance and Career Development</i> 2. Variabel Intervensi yang digunakan yaitu <i>Motivation</i>
18.	(Burbar, 2021) <i>The impact of work environment on employees performance</i> International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science Vol. 03 Issue. 11 URL :	almost all the results showed the organization was good and positive in motivating its employees to work better and fulfilled their work environment necessities.	Variabel bebas yang digunakan yaitu <i>work enviroment</i>	Variabel terkait yang digunakan yaitu <i>employee performance</i>

No	Penelitian, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://www.researchgate.net/profile/Engr-Mohamad-Shammout/publication/357836304_THE_IMPACT_OF_WORK_ENVIRONMENT_ON_EMPLOY			
19.	<p>Angelina & Cahya Palupi Meilani (2023)</p> <p><i>The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Characteristics on Job Satisfaction and Performance</i></p> <p>JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi) E-ISSN: 2579-5635, P-ISSN: 2460-5891 Vol.9 No.4</p> <p>DOI : https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1413</p>	work environment variable has a major impact on employee job satisfaction	Variabel bebas yang digunakan yaitu <i>work environment</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas yang digunakan yaitu <i>Employee Engagement and Job Characteristics</i> 2. Variabel terkait yang digunakan yaitu <i>Job Satisfaction and Performance</i>
20.	<p>Kurniawan (2024)</p> <p><i>The influence of training and work environment on employee performance at PT Samwon copper tube Indonesia</i></p> <p>International Journal Multidisciplinary Science Vol.3 No. 3</p> <p>DOI : https://doi.org/10.56127/ijm</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. training and the work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Samwon Copper Tube Indonesia, Tangerang Regency, Banten. 2. work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT Samwon Copper Tube Indonesia, Tangerang Regency, Banten. 	Variabel bebas yang digunakan yaitu <i>training and work environment</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel terkait yang digunakan yaitu <i>employee performance</i> 2. Objek atau tempat penelitian

Sumber : Hasil olah data peneliti dari berbagai sumber (2025)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertara pada Tabel 2.1 dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang terdapat pada penelitian di atas yaitu menggunakan variabel Pelatihan dan Lingkungan Kerja sebagai variabel *independent* dan Produktivitas Karyawan sebagai variabel *dependent*.

Penelitian terdahulu tersebut menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Sebagai referensi penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian penulis terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian peneliti seperti pada variabel *independent* yaitu Pelatihan dan Lingkungan Kerja yang hasilnya berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent Produktivitas Karyawan Dengan terdapat beberapa variabel yang memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu diatas sehingga peneliti mempunyai acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas atara variabel penelitian yang dilakukan. Dalam kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel *independent* yaitu Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2), terhadap variabel *dependent* Produktivitas Karyawan (Y).

Pada penelitian kali ini akan dilihat pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2. Selain itu penelitian ini menggunakan dasar Gary Dessler (2020) sebagai dimensi Pelatihan, sedarmayanti (2019) sebagai dimensi Lingkungan Kerja dan Greenberg (2019) sebagai dimensi Produktivitas Karyawan.

2.3.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan

Pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (Dessler, 2020). Melalui pelatihan yang efektif, karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan menghasilkan output yang lebih berkualitas.

Banyak penelitian yang mendukung pentingnya pengaruh pelatihan terhadap Produktivitas karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu dari Rina Loliyana, Misran Hadi dan Evi Meidasari (2023) dengan objek penelitian di Perusahaan. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan Pelatihan secara langsung meningkatkan Produktivitas Karyawan.

Lalu penelitian dari Ryani Dhyana, Parashakti dan Dewi Novianti (2021) juga menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Penelitian lain mengenai Pelatihan oleh Martua Sitorus, Khoirun Nizar dan Sumitra Dewi (2023). Dalam penelitiannya menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT Dwi Tunggal Jaya Lestari Medan.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang mendukung, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal dan produktif. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja, konsentrasi, serta mengurangi tingkat stres karyawan. Faktor-faktor lingkungan kerja seperti pencahayaan, kebersihan, ventilasi, tingkat kebisingan, hingga hubungan antar rekan kerja berperan penting dalam menentukan tingkat kenyamanan kerja. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan.

Hal ini didukung oleh beberapa Penelitian Terdahulu yaitu Septa Diana Nabella, Sumardin dan Rahman Syahputra (2021). Dalam penelitiannya menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai.

Penelitian lain dari Ronaldi Syahputra, Robiyati Podungge dan Agus Hakri Bokingo (2022) dilakukan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa Lingkungan Kerja sangat signifikan pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Menurut Gunawan Wibisono, Dewiati Sujadi dan Ni Kadek Ayu Fitriani (2021) dalam penelitiannya di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali, menyatakan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap Produktivitas Karyawan.

2.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Pelatihan dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan. Pelatihan berfungsi untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan dalam menjalankan tugasnya, sementara lingkungan kerja menyediakan kondisi yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara nyaman dan efisien.

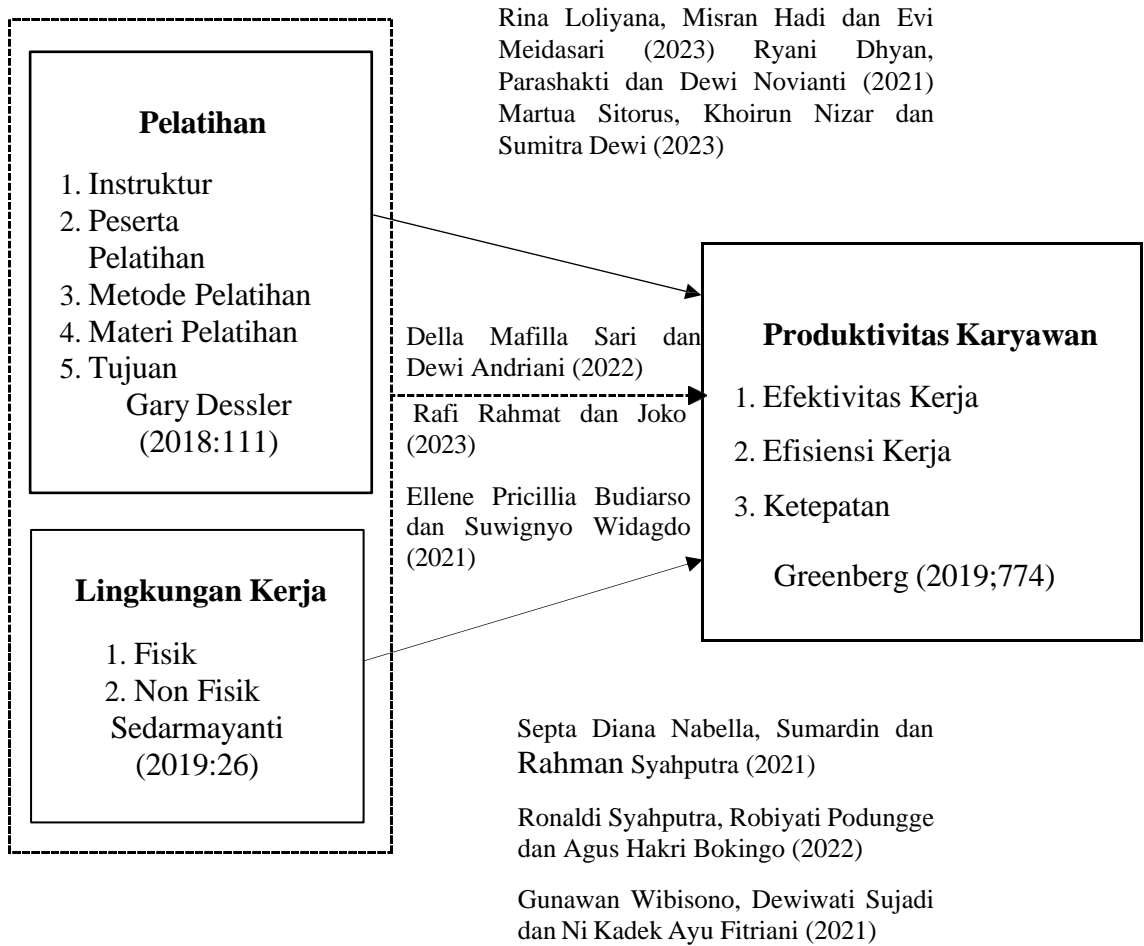
Greenberg dan Baron (2020) menegaskan bahwa kombinasi antara pelatihan yang efektif dan lingkungan kerja yang positif akan menciptakan kondisi kerja yang ideal. Karyawan yang dibekali dengan kemampuan yang memadai dan bekerja dalam suasana yang mendukung cenderung memiliki motivasi yang tinggi serta mampu meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Hal ini didukung oleh beberapa hasil penelitian dari penelitian terdahulu, yaitu penelitian terdahulu oleh Della Mafilla Sari dan Dewi Andriani (2022) dilakukan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa Variabel Kemampuan kerja, pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras.

Penelitian lain dari Rafi Rahmat dan Joko (2023). Dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat Pelatihan karyawan, Kesejahteraan karyawan, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas Karyawan.

Adapun penelitian dari Ellene Pricillia Budiarmo dan Suwignyo Widagdo (2021), dalam penelitiannya menyatakan bahwa Secara simultan variabel SOP, Reward System, Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rutinnya Pelatihan yang diadakan Perusahaan, semakin baik pula Produktivitas yang didapatkan. Selain itu, Lingkungan Kerja yang baik secara Fisik dan Non Fisik juga dapat mempengaruhi Produktivitas Karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut berikut adalah kerangka pemikiran yang dapat digambarkan melalui paradigma penelitian yang telah dilakukan dimana digunakan dalam melakukan penelitian di atas yang akan digambarkan pada paradigma sebagai berikut :



Sumber : Pengolahan Data oleh Peneliti (2025)

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Keterangan:

-----▶ = Pengaruh secara Simultan ———▶ = Pengaruh Secara Parsial

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data. Berdasarkan paradigma yang telah dipaparkan, maka dapat diberikan kesimpulan sementara (hipotesis) sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan

- b. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan