

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan aspek yang penting dalam penentuan Produktivitas kerja karyawan karena untuk menentukan produktivitas kerja yang baik para karyawan perlu merasa nyaman saat bekerja, kondisi nyaman tersebut dapat dipengaruhi dari sarana prasarana pekerjaan memadai juga hubungan antara rekan sekerja, pimpinan ataupun hubungan senior dengan junior. Sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif karyawan diharapkan mampu bekerja secara optimal.

Adapun teori dari para Ahli yang mengungkapkan pengertian tentang lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa lingkungan Kerja merupakan segala keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik bagi seseorang maupun kelompok. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi bentuk suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan pekerjaannya pada saat bekerja.

2.1.1.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut (Suwatno dan Priasna, 2011:163) secara umum faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik. Faktor Lingkungan Fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

a. Rencana Ruangan Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan

c. Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi adalah sebagai keleluasaan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan Acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis.

Faktor Lingkungan Psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terlambatnya usaha pencapaian tujuan. Misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perunabahan organisasi, dan pergantian pimpinan perusahaan.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadi perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama.

2.1.1.3. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2013:19), menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

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

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti peralatan kerja, tempat kerja, sarana dan prasarana.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi seseorang, seperti kelembapan, sirkulasi udara, dekorasi/tata warna, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanisme, temperatur, dan bau-bauan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2013:20) menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan sesama rekan kerja.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah keadaan yang berbentuk fisik disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi para karyawan dalam bekerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

2.1.1.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) yang menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

6. Keamanan kerja

Keamanan kerja didalam perusahaan merupakan hal penting, memberi rasaa aman dan nyaman dalam bekerja dapat meningkatkan mutu kinerja karyawan.

7. Hubungan karyawan

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang diembarkannya

Sesuai dengan teori tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja harus disesuaikan dengan kondisi panca indra. Lingkungan kerja juga harus mengacu pada kesehatan dan keselamatan kerja. Demikian juga dengan hubungan antar karyawan yang perlu dibina dengan baik agar Kerjasama saat bekerja tetap bisa berjalan lancar.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi atau yang lebih dikenal dengan istilah imbalan merupakan salah satu hal yang di harapkan atau suatu hal yang menjadi tujuan seseorang bekerja.

Menurut Ardana (2012: 153) Pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik berupa dalam bentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain." (Mirahot Tua E, 244:2007).

Dari kedua teori tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompensasi merupakan hal yang diharapkan oleh karyawan setelah ia menyelesaikan pekerjaan dalam suatu periode yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain gaji pokok perusahaan bisa saja memberikan tunjangan – tunjangan, bonus, bingkisan dan lain lain sesuai ketentuan perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121) , kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Setiap Perusahaan pasti mempunyai ketentuan atau kebijakan masing – masing dalam memberikan kompensasi kepada karyawan. Adapun tujuan pemberian kompensasi menurut Notoadmodjo adalah sebagai berikut :

1. Penghargaan terhadap prestasi karyawan.
2. Menjamin keadilan gaji karyawan.
3. Mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu.
5. Pengendalian biaya.
6. Memenuhi peraturan-peraturan.

Dari tujuan pemberian kompensasi menurut Notoadmodjo tersebut, bisa dikatakan, pemberian benefit karyawan ini merupakan suatu bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawannya atas loyalitas dalam bekerja. Hal ini tentu dapat memberikan semangat lebih kepada karyawan dalam mencapai target yang diberikan perusahaan ke depannya. Dengan adanya semangat yang selalu ada dalam diri karyawan diharapkan produktivitas karyawan juga dapat semakin baik.

2.1.2.3 Indikator Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014:86) menyatakan bahwa Indikator Kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung
 - a. Gaji
 - b. Tunjangan
 - c. Insentif
2. Kompensasi Tidak langsung
 - a. Asuransi
 - b. Penghargaan

2.1.3 Pengalaman Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2013:27) Pengalaman Kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan teori diatas maka pengalaman kerja adalah sesuatu yang pernah dilakukan dan dialami oleh karyawan yang berhubungan dengan pengetahuan dan ketrampilan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

2.1.3.2 Faktor – faktor Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi

Mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.

2. Bakat dan minat

Untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs)

Untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan

2.1.3.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Bill Foster (2012:28-29) menyatakan bahwa indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja

Lama waktu atau masa kerja merupakan lama waktu yang telah ditempuh seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

2. Tingkat Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan mencakup kemampuan memahami dan menerapkan informasi pada pekerjaan yang sedang dilaksanakannya. Sedangkan keterampilan merupakan kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan tingkat penguasaan seseorang atau karyawan dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007:123) menyatakan bahwa produktivitas berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam produktivitas sebagai hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Basu Swasta (2002:281) menyatakan bahwa produktivitas merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya.

Dari kedua teori diatas dapat disimpulkan bahwa Produktivitas adalah hasil dari potensi, kerja keras dan ketrampilan seseorang yang berguna untuk dirinya sendiri dan bagi lingkungan disekitarnya oleh karena itu Perusahaan harus menetapkan peningkatan produktivitas disetiap fungsi sebagai suatu kesatuan dari masing-masing bidang yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, sering dikatakan bahwa produktivitas sangat diperlukan karena manfaat produktivitas dapat dirasakan oleh semua pihak, baik pihak perusahaan maupun karyawan.

2.1.4.2 Faktor – faktor Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga (2009:56) ada 10 (sepuluh) faktor yang diingini oleh para pekerja untuk meningkatkan Produktivitas Kerja yaitu :

1. Pekerjaan yang menarik.

Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik baginya, maka hasil pekerjaannya akan memuaskan

2. Upah yang baik.

Ada upah yang sesuai dengan jenis pekerjaan, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik.

3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan.

Dengan terpenuhinya jaminan atas pekerjaan, maka pekerjaan tidak ada lagi rasa was-was atau ragu-ragu.

4. Pengahayatan atas maksud dan makna pekerjaan.

Yang dimaksud dari pengahayatan atas maksud dan makna pekerjaan bila seorang pekerja telah tahu maksud dan makna dari pekerjaannya sangat penting bagi umum dan dirinya pribadi, maka dalam mengerjakan pekerjaannya pekerja akan lebih meningkatkan produktivitas

kerjanya.

5. Lingkungan atau Sarana Kerja yang baik.

Lingkungan Kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan dan hasil pekerjaannya.

6. Promosi dan Perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan.

Perkembangan perusahaan secara tidak langsung akan membawa pekerja melakukan promosi perusahaan dan menjaga citra perusahaan karena pekerjaan merasa bangga bekerja di perusahaan tersebut.

7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi.

Keterlibatan pekerja dalam organisasi akan menimbulkan rasa cinta dan merasa memiliki perusahaan sehingga pekerja akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi.

Perhatian pimpinan terhadap masalah pekerja terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

9. Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja.

Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja merupakan dasar rasa kepercayaan pekerja merasa diperhatikan oleh pimpinan.

10. Disiplin Kerja yang keras.

Para pekerja biasanya enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan, karena akan membuat pekerja merasa terkekang

2.1.4.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009:105) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuannya sudah ditetapkan untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan.

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja.

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja, pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tentangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu.

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang baik dari pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi.

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup

signifikan bagi karyawan.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Variabel dan Sampel | Hasil Penelitian |
|----|---|--|--|
| 1 | Rahayu (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa sawit (PKS) Sei Tapung Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu | Lingkungan Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Produktivitas Karyawan (Y) Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 Orang dengan menggunakan metode sensus. | Secara Parsial Lingkungan kerja dan Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Secara Simultan Lingkungan kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu. Lingkungan kerja dan Pengalaman Kerja dapat mempengaruhi produktivitas sementara sisanya 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. |
| 2 | Khair, O. I., & Astuti, W. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat | Pengalaman Kerja (X1) , Motivasi Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik <i>Nonprobability</i> yaitu sampel jenuh | Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja |

| | | | |
|----|---|--|---|
| 3. | Agustini dan Dewi (2019) Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi terhadap produktivitas karyawan. | Kompensasi (X1), Disiplin (X2), Motivasi (X3) dan Produktivitas Karyawan (Y) Sampel dalam penelitian berjumlah 79 orang. | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masing – masing variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single fin <i>Restaurant & Bar</i> Bali. |
| 4. | Fathussyaadah, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO. | Lingkungan kerja (X) dan Produktivitas kerja (Y) Sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 orang dengan metode <i>Random Sampling</i> . | Hasil penelitian terdapat pengaruh yang kurang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. |
| 5. | Andi Setyawan Suyitno (2017) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang) | Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Produktivitas Karyawan (Y) sampel dalam penelitian ini adalah 66 orang. | Hasil Penelitian variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), Variabel kompensasi (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), Variabel budaya organisasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), |

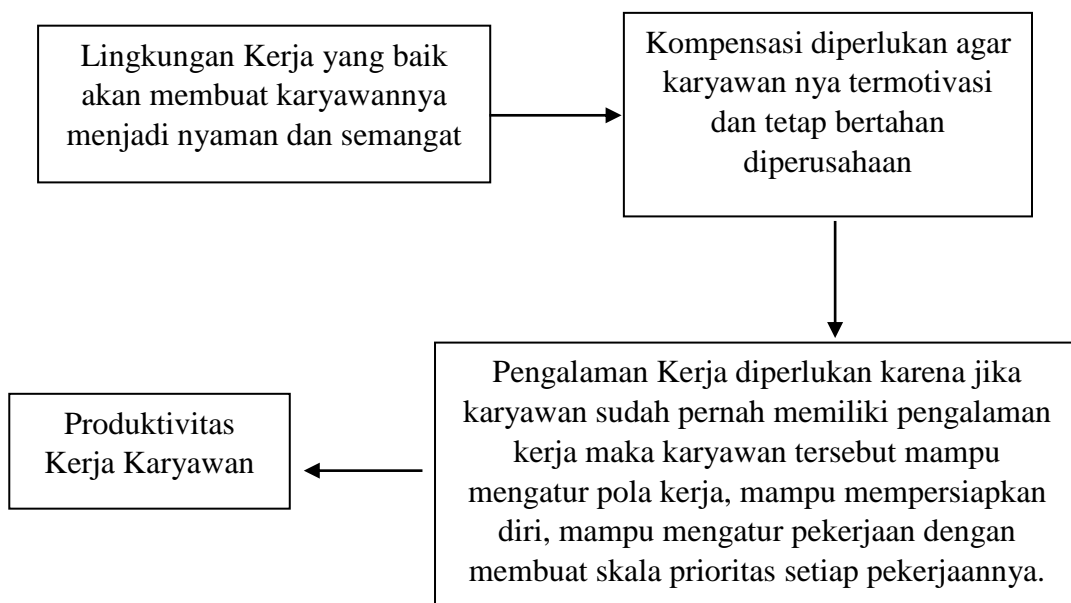
Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu menguji variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan. Dan Penelitian ini juga memiliki perbedaan dengan

penelitian terdahulu yaitu terletak pada Objek Penelitiannya, penelitian ini masuk di masa era new normal dan hasil variabel Lingkungan Kerja , Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

2.3 Model Konseptual Penelitian

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar 2.1 Model Konsep



2.4 Pengembangan Hipotesis

Pengertian Hipotesis menurut A Muri Yusuf (2005:163) menyatakan bahwa Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang belum final, suatu jawaban sementara, suatu dugaan sementara yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan perumusan masalah pada landasan teoritis yang dibangun maka penulis mencoba menemukan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian Rahayu (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa sawit (PKS) Sei Tapung Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu bahwa Secara Parsial Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Secara Simultan Lingkungan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

H1 : Diduga ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap PT.Enseval Putera Megatrading, Tbk cabang Kediri.

2.4.2 Pengaruh kompensasi terhadap Produktivitas kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian Agustini dan Dewi (2019) Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi terhadap produktivitas karyawan mendapatkan hasil Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single fin *Restaurant & Bar* Bali. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

H2 : Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap PT.Enseval Putera Megatrading, Tbk cabang Kediri

2.4.3 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Berdasarkan Penelitian Khair, O. I., & Astuti, W. (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat.” Menyatakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini berarti Pengalaman kerja berpengaruh untuk meningkatkan Produktivitas kerja karyawan.

H3 : ada Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk cabang Kediri.

Gambar 2.2 Model Hipotesis

