

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Widiastini, 2021) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di UD Sinar Abadi mengkaji bagaimana lingkungan kerja dan kepuasan kerja memengaruhi produktivitas karyawan di UD Sinar Abadi. Temuan mereka menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kedua faktor ini menyumbang 46,0% variasi produktivitas karyawan. Melalui analisis regresi berganda, mereka menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,365, sedangkan kepuasan kerja memiliki koefisien sebesar 0,501. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran yang lebih signifikan dalam memengaruhi produktivitas karyawan dibandingkan dengan lingkungan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Taptanzani & Siregar, 2022) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Gold Coin Indonesia, temuan menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kedua faktor ini menjelaskan 46,0% perbedaan produktivitas. Namun, jika dilihat secara terpisah, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang besar, sementara kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Ketika kedua faktor tersebut dipertimbangkan secara bersama-sama, keduanya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Menurut Yunita Wulandari (2020), bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas

Karyawan di P T. Ganepo Perkasa Nusantara di Jakarta dan Bekasi. Studi ini menunjukkan bahwa kedua faktor ini secara bersama-sama berkontribusi sebesar 46,0% terhadap produktivitas karyawan. Melalui analisis regresi berganda, ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,365, sedangkan kepuasan kerja memiliki koefisien sebesar 0,501. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi produktivitas karyawan.

Menurut Mila Noermalita (2021), bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki dampak positif terhadap produktivitas karyawan di cabang Banjarmasin PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya menghasilkan produktivitas yang tinggi. Dari hasil analisis, jelas bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t sebesar 4,064, yang lebih besar dari nilai t -tabel sebesar 1,669. Demikian pula, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan, didukung oleh nilai t sebesar 5,711, yang lebih tinggi dari nilai t -tabel sebesar 1,669. Selain itu, efek gabungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas didukung oleh nilai F sebesar 16,516, yang lebih besar dari nilai F -tabel sebesar 3,14.

Menurut Rica Idayanti Harahap (2018), bahwa Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Grand Sakura Medan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung variabel kepuasan kerja adalah 16,943 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel lingkungan kerja dengan nilai t hitung 3,220 dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji-F menunjukkan nilai F hitung sebesar 22,782 dengan signifikansi 0,000.

Tabel 2.1
Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

NO.	Nama Penulis/Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
					Penelitian Terdahulu
1.	K.W.Lestari, N.M.A.Widiastini (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Sinar Abadi	Kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel dominan adalah kepuasan kerja.	Variabel yang diteliti samayaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Metode kuantitatif.	Objek penelitian perusahaan swasta
2.	Kim Ii Mabar Ica Fazana Taptanzani, Ade Rahma Ayu Siregar (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Gold Coin Indonesia	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Secara simultan berpengaruh signifikan.	Variabel dan metode penelitian sama. Sama-sama menganalisis pengaruh simultan.	Penelitian ini menemukan lingkungan kerja tidak berpengaruh, sejalan dengan hasil penelitian sekarang.
3.	Yunita Wulandari (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ganepo Perkasa Nusantara Jakarta Dan Bekasi.	Kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.	Variabel dan metode kuantitatif sama. Penelitian simultan dua variabel bebas terhadap produktivitas.	Objek penelitian pada perusahaan swasta di Jakarta dan Bekasi.
4.	Mila Noermalita (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Banjarmasin.	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas. Semua variabel berpengaruh signifikan.	Variabel yang digunakan sama dan metode kuantitatif sama.	penelitian ini pada sektor swasta, hasil menunjukkan pengaruh positif pada lingkungan kerja.
5.	Rica Idayanti Harahap (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Grand Sakura Medan	Kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengaruh simultan sebesar 87%.	Variabel yang diteliti dan metode kuantitatif sama.	Objek penelitian pada hotel di sector jasa.

Sumber: Data diolah, 2025

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mengacu pada perasaan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, yang bisa positif maupun negatif. Kepuasan kerja mencakup berbagai faktor seperti gaji, seberapa baik mereka bergaul dengan rekan kerja, lingkungan tempat mereka bekerja, peluang untuk berkembang dan belajar, serta tingkat dukungan yang mereka terima dari manajer. Robbins (2019), mengartikan kepuasan kerja sebagai tingkat di mana individu merasa nyaman dan senang dengan pekerjaannya, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Menurut (Rahayu & Dahlia, 2023) “Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasa puas cenderung jarang absen, lebih memberikan kontribusi positif, dan bertahan dalam sebuah perusahaan. Kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

2.2.2 Faktor - faktor Kepuasan Kerja

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja menurut Rahmaizzaty & Nuridin (2023), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu:

1. Peluang untuk Kemajuan

Terdapat peluang untuk mendapatkan pengalaman dan meningkatkan keterampilan selama bekerja.

2. Keamanan kerja

Hal ini berperan menentukan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan

mereka. Lingkungan kerja yang aman memiliki dampak besar terhadap perasaan mereka di tempat kerja.

3. Gaji

Gaji yang lebih tinggi dapat menyebabkan kepuasan kerja. Orang sering menilai kebahagiaan kerja mereka berdasarkan penghasilan mereka.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan menciptakan lingkungan dan kondisi kerja stabil. Memiliki dampak besar pada tingkat kepuasan kerja.

5. Supervise dan supervisor

Supervisi yang buruk dapat menyebabkan lebih banyak ketidakhadiran dan tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi yang lancar

Komunikasi yang tidak terhambat antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak

atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas yang memadai

Fasilitas kesehatan, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan yang apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja menurut Afandi (2018:82), meliputi antara lain:

1. Pekerjaan

Apakah pekerjaan yang dilakukan seseorang dipenuhi dengan hal-hal yang membuat mereka merasa puas?

2. Upah

Apakah gaji yang diterima seseorang untuk pekerjaannya terasa adil berdasarkan apa yang mereka anggap benar?

3. Promosi

Apakah ada peluang bagi seseorang untuk berkembang dan berkembang melalui promosi?

4. Pengawas

Apakah ada seseorang yang terus-menerus memberi perintah atau instruksi saat orang tersebut bekerja?

5. Rekan Kerja

Apakah ada orang lain di tempat kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan tugas?

2.2.4 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut (Eric Hermawan, 2022) bahwa “lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan di mana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Menurut (Oktavia & Fernos, 2023) “lingkungan kerja adalah suatu keadaan di mana tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tentram, perasaan betah dan sebagainya”.

2.2.5 Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

(Syardiansah dan Utami, 2019) mengidentifikasi dua jenis lingkungan kerja:

1. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi dan meningkatkan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor langsung yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik meliputi:

- a. Penataan area kerja
- b. Pencahayaan ruangan
- c. Tingkat suhu dan kelembapan
- d. Tingkat kebisingan yang dapat mempengaruhi konsentrasi
- e. Suasana kerja secara keseluruhan
- f. Tingkat keamanan kerja bagi karyawan

2. Lingkungan non fisik merupakan semua kondisi yang terjadi yang terkait dengan

hubungan kerja yaitu hubungan dengan atasan dan bawahan ataupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan, jika hubungan kerja sesama karyawan maupun hubungan kerja dengan atasan berjalan dengan baik maka dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan.

2.2.6 Faktor - faktor Lingkungan Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Darmawan (2019:43), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan tempat kerja

Untuk keselamatan dan keamanan pekerja, pencahayaan perlu diperhatikan. Pencahayaan digunakan untuk menerangi tempat kerja sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pencahayaan yang baik dapat membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja dan sebaliknya.

2. Suhu kerja

Setiap karyawan memiliki suhu tubuh yang berbeda, dan tentunya setiap karyawan juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan suhu lingkungan yang berbeda. Oleh karena itu, pengaturan suhu yang tepat mempengaruhi kondisi karyawan di tempat kerja.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban udara di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kelembaban udara di sini meliputi banyaknya air yang terkandung dalam udara yang sirkulasi udara di tempat kerja. Sirkulasi udara

merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang baik bermanfaat bagi kesehatan manusia karena sirkulasi yang baik mencegah munculnya gas atau bau yang dapat mengganggu dan membahayakan kesehatan karyawan. Sumber utama sirkulasi udara yang baik dalam suatu perusahaan dapat diperoleh dari tanaman di sekitar tempat kerja.

4. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan di tempat kerja dapat menyulitkan karyawan untuk fokus pada tugas mereka. Untuk membantu pekerja berkinerja lebih baik, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan banyak konsentrasi, penting untuk mengurangi kebisingan di tempat kerja.

5. Bau tidak sedap

Bau tak sedap di area kerja dapat menyulitkan karyawan untuk bekerja secara efektif. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mengambil langkah-langkah untuk menghilangkan bau tak sedap yang mungkin memengaruhi lingkungan di sekitar mereka.

6. Dekorasi Tempat Kerja

Cara tempat kerja didekorasi, termasuk hal-hal seperti warna, furnitur, dan tata letak, dapat berdampak besar pada kinerja karyawan.

7. Musik di tempat kerja

Memutar jenis musik yang tepat di tempat kerja dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan dan membuat mereka lebih antusias dalam bekerja.

8. Keselamatan Kerja

Hal utama yang harus diperhatikan perusahaan adalah keselamatan. Untuk menjaga

tempat kerja tetap aman dan terlindungi, perusahaan dapat mempekerjakan petugas keamanan (satpam).

2.2.7 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018), indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Pencahayaan yang cukup dan terdistribusi dengan baik dapat membantu karyawan bekerja lebih efisien. Hal ini memungkinkan mereka menyelesaikan tugas lebih cepat, mengurangi kesalahan, dan mengurangi rasa lelah pada mata.

2. Warna

Warna berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Pemilihan warna yang tepat untuk dinding dan peralatan kerja dapat membantu menjaga karyawan tetap senang dan rileks selama jam kerja.

3. Udara

Dalam hal pendingin udara, faktor utama yang perlu dipertimbangkan adalah suhu udara dan tingkat kelembapan di dalam ruangan.

4. Suara

Guna mengurangi tingkat kebisingan, sebaiknya letakkan peralatan yang menimbulkan kebisingan seperti mesin tik, telepon, dan area parkir sepeda motor di ruang terpisah. Hal ini membantu mencegah gangguan dan menjaga pekerja lain tetap fokus pada tugas mereka.

2.2.8 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas karyawan diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas barang atau jasa yang dihasilkan, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan

perusahaan. Produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kemampuan mental dan fisik karyawan, hubungan antara manajer dan pekerja, motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap, etos kerja, kesehatan, tingkat pendapatan, pemanfaatan teknologi, dan peluang untuk sukses. Menurut Riyanto sebagaimana dikutip dalam Elbandiansyah (2019:250), produktivitas secara teknis adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dan total sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan input tenaga kerja selama periode waktu tertentu.

2.2.9 Faktor - Faktor Produktivitas Kerja Karyawan

Rohim dan Irayanti (2022), menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, adalah:

1. Motivasi kerja, yaitu pemberian motivasi oleh seorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda komunikasi, yaitu dengan komunikasi yang baik dengan pihak eksternal akan meningkatkan penjualan produk dari organisasi. Begitu juga dengan komunikasi yang baik tercipta di dalam organisasi, akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi anggota team untuk berkarya dan meningkatkan produktivitas kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
2. Disiplin kerja, yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang taat dan patuh pada peraturan maupun norma - norma yang berlaku pada perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

3. Etika kerja, yaitu sikap dan etika menjadi pedoman dalam berperilaku saat bekerja agar karyawan menjadi produktif dalam menjalankan pekerjaan.
4. Pendidikan, yaitu tingkat kecerdasan karyawan dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan ke jenjang yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja staf dan karyawan.
5. Keterampilan, pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup. Pengalaman dan kecakapan yang baik yang dimiliki pegawai menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki keterampilan yang baik juga. Sehingga dengan keterampilan yang dimiliki pegawai maka pegawai akan mampu bekerja dan menggunakan fasilitas kerja dengan baik.
6. Manajemen, yaitu manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif. Apabila sistem yang diterapkan oleh pimpinan tepat dalam mengelola pegawai akan menimbulkan semangat kerja tinggi yang dimiliki karyawan sehingga secara otomatis akan mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja.
7. Hubungan industrial pancasila, yaitu menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat

meningkat. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

8. Tingkat penghasilan, yaitu apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Tingkat penghasilan disini dapat di artikan sebagai kompensasi. Tingkat penghasilan yang memadai dapat meningkatkan semangat dan konsentrasi kerja sehingga produktivitas kerja akan meningkat.
9. Gizi dan kesehatan, yaitu apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhannya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Salah satu yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah gizi dan kesehatan. Seorang pegawai yang memiliki kecukupan gizi akan memiliki angka kesehatan yang tinggi akan mampu bekerja dengan maksimal
10. Jaminan sosial, yaitu jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.
11. Lingkungan dan iklim kerja, lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung Jawab melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

12. Fasilitas produksi, kondisi fasilitas produksi memengaruhi seberapa banyak yang dapat diproduksi. Jika fasilitas tidak memenuhi standar, hal ini dapat menyebabkan pemborosan bahan baku.
13. Teknologi, yaitu penggunaan teknologi terkini membantu menyelesaikan tugas produksi tepat waktu, menghasilkan produk berkualitas lebih baik dan mengurangi pemborosan. Hal ini membantu meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.
14. Peluang berprestasi, yaitu pekerja secara alami mencari peluang untuk berkembang atau maju dalam karier mereka, yang menguntungkan mereka dan perusahaan. Peluang ini memberikan tujuan dan motivasi, membuat karyawan lebih berkomitmen dan membantu meningkatkan produktivitas.

2.2.10 Indikator Produktivitas

Indikator produktivitas kerja menurut Rohim dan Irayanti (2022), menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja, yaitu:

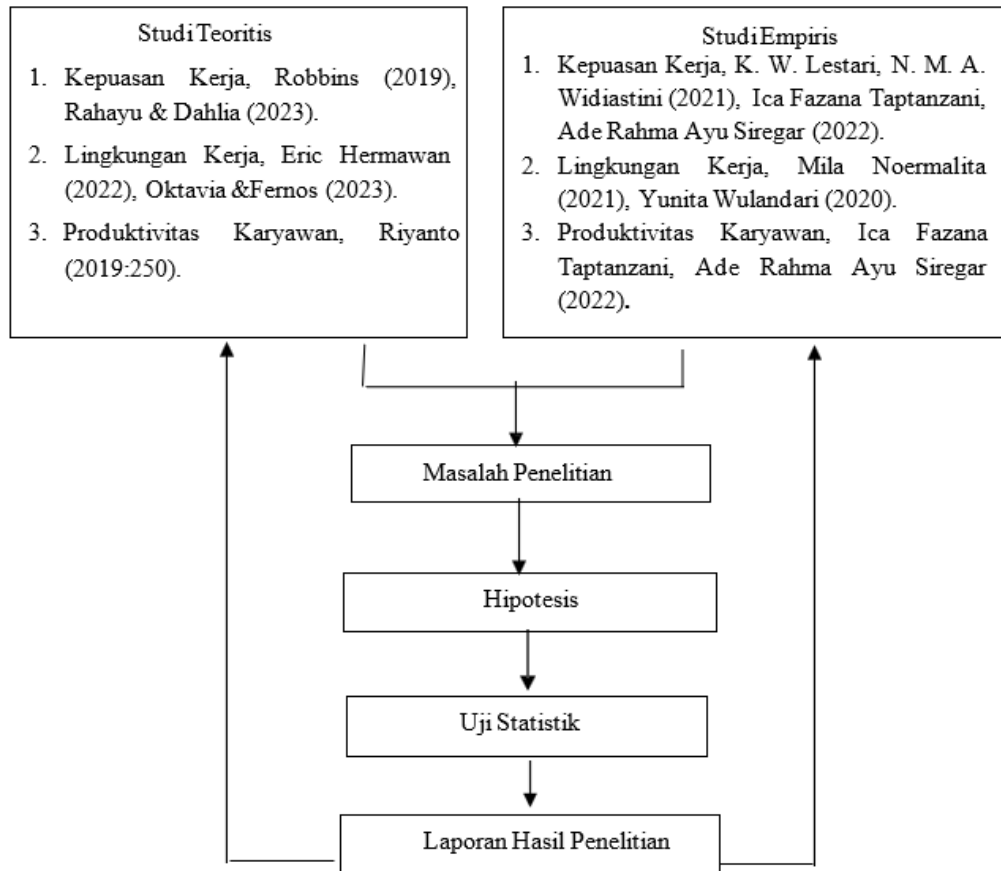
1. Kemampuan, yaitu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.
Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu 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, yaitu 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, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu, yaitu selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi, yaitu 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.

2.3 Kerangka Berpikir

Menurut (Sukmadinata, 2023): “kerangka berpikir adalah model konseptual yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Ini membantu peneliti dalam merumuskan tujuan dan metodologi penelitian yang sistematis”. Kerangka berpikir adalah suatu dasar penelitian yang mencakup penggabungan antara teori, observasi, fakta, serta kajian pustaka yang akan dijadikan landasan dalam melakukan karya tulis ilmiah. Berdasarkan teori pendukung, maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

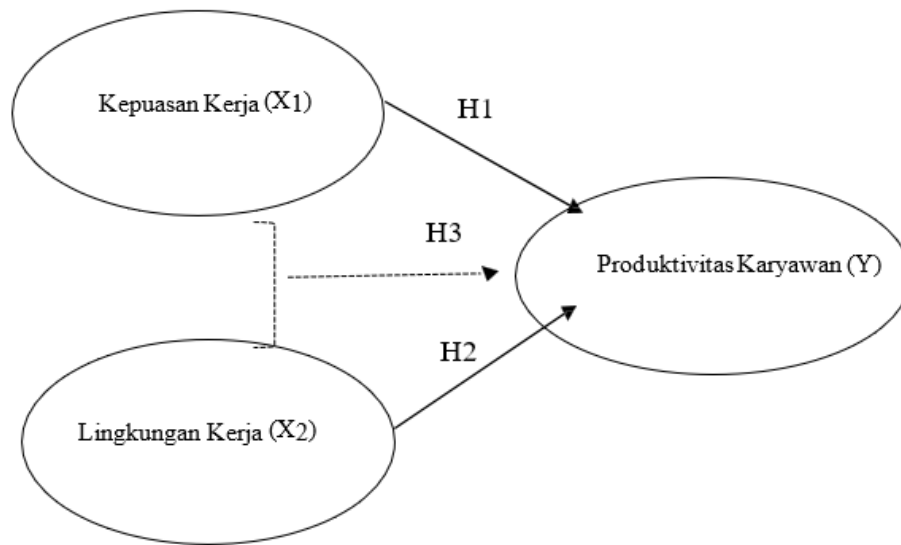


Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber : Gambar diolah, 2025

2.4 Kerangka Konseptual

Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, maka kerangka konseptual yang dapat berdasarkan rumusan masalah pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.



Gambar 2. 2
Bagan Konseptual Penelitian

Sumber: Gambar diolah, 2025

Keterangan :

—————▶ Pengaruh secara parsial

-----▶ Pengaruh secara simultan

2.5 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan dengan kerangka konseptual penelitian di atas, maka dapat ditarik hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

H₂ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

H₃ : Diduga kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.