

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Menurut penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

1. Penelitian oleh Iroth et al. (2018), berjudul "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado dinyatakan bahwa kompensasi, kondisi kerja, dan imbalan semuanya memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja, dan sanksi tempat kerja berpengaruh negatif dan hasil uji UJI-F secara simultan Tabel 4 menunjukkan tingkat signifikansi 0,000, yang menunjukkan nilai p sedikit di atas 0,05. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor kompensasi, kondisi kerja, dan hubungan rekan kerja mempengaruhi staf restoran di Manado hingga akhir shift. Penjelasan dari hasil persamaan regresi akan disajikan yaitu hasil konstanta (a) adalah 1790 yang berarti tanpa pengaruh variabel independen kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan beban kerja (X3).
2. Menurut penelitian studi Gede et al (2018), berjudul "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai," kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja semuanya memiliki efek positif pada pekerjaan karyawan. kepuasan Berdasarkan hasil uji regresi linier yang ditunjukkan pada Tabel 1 diperoleh nilai t sebesar 3,534 dengan variabel kompensasi yang memiliki beta sebesar 0,345 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien beta lebih besar dari nol, dan nilai signifikansi dari 0,01% sampai 0,05% menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kepuasan karyawan. Dengan demikian, H1 diterima dan H0 ditolak.
3. Berdasarkan penelitian dalam penelitiannya (Atika Sari & Hadya, 2021) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Melalui Kualitas Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Kantor Pusat Padang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karena $t_{hitung} 2,431 > t_{tabel}$

- 1,99394 dan sig $0,018 < 0,05$. Kompetensi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja (Berkelanjutan, 2019) ini berhasil karena nilai t counter $2,359 > 1,99394$ dan nilai sig $0,021 < 0,05$. Pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, karena nilai sig pembelajaran $0,001 < 0,05$, dan nilai sig kompetensi $0,001 < 0,05$.
4. Berdasarkan penelitian (Lestari, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechinal di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” menunjukkan bahwa motivasi, kondisi kerja, dan kepuasan mengikuti pelatihan tidak berpengaruh positif atau signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi faktor seperti motivasi dan kualitas lingkungan kerja.
 5. Berdasarkan penelitian (Handaru & Susita, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kasus PT Artolite Indah Mediatama Diperolehnya ukuran t-tabel sebesar 1,9794 menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel, jika variabel kompensasi memiliki tingkat signifikansi, maka $0,000 < 0,05$. Mengingat H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabilitas upah berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas tenaga kerja. Data variabel lingkungan tempat kerja menunjukkan t hitung $> t$ tabel atau $5,010 > 1,974$ dengan p-value 0,005.
 6. Berdasarkan penelitian dalam penelitiannya (Suryantika & Wibawa, 2020) yang berjudul “Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan menunjukkan bahwa jika diketahui nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya di Jimbaran Bay Seafood Café, X_1 (kompensasi), X_2 (disiplin kerja), dan X_3 (motivasi kerja) semuanya berpengaruh signifikan terhadap Y (produktivitas pekerja). Hasil analisis uji-t menunjukkan tingkat signifikansi $0,008 < 0,05$ mengesampingkan H_0 dan memungkinkan H_a diterima; hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan secara statistik terhadap produktivitas pekerja. Produktivitas karyawan Jimbaran Bay Seafood Café meningkat seiring dengan kenaikan gaji yang ditunjukkan oleh koefisien regresi 1 (variabel kompensasi) sebesar 0,305. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara statistik terhadap produktivitas karyawan pada taraf $0,025 < 0,05$, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima. Diukur dengan koefisien determinasi (R^2) untuk variabel “Disiplin Kerja”,

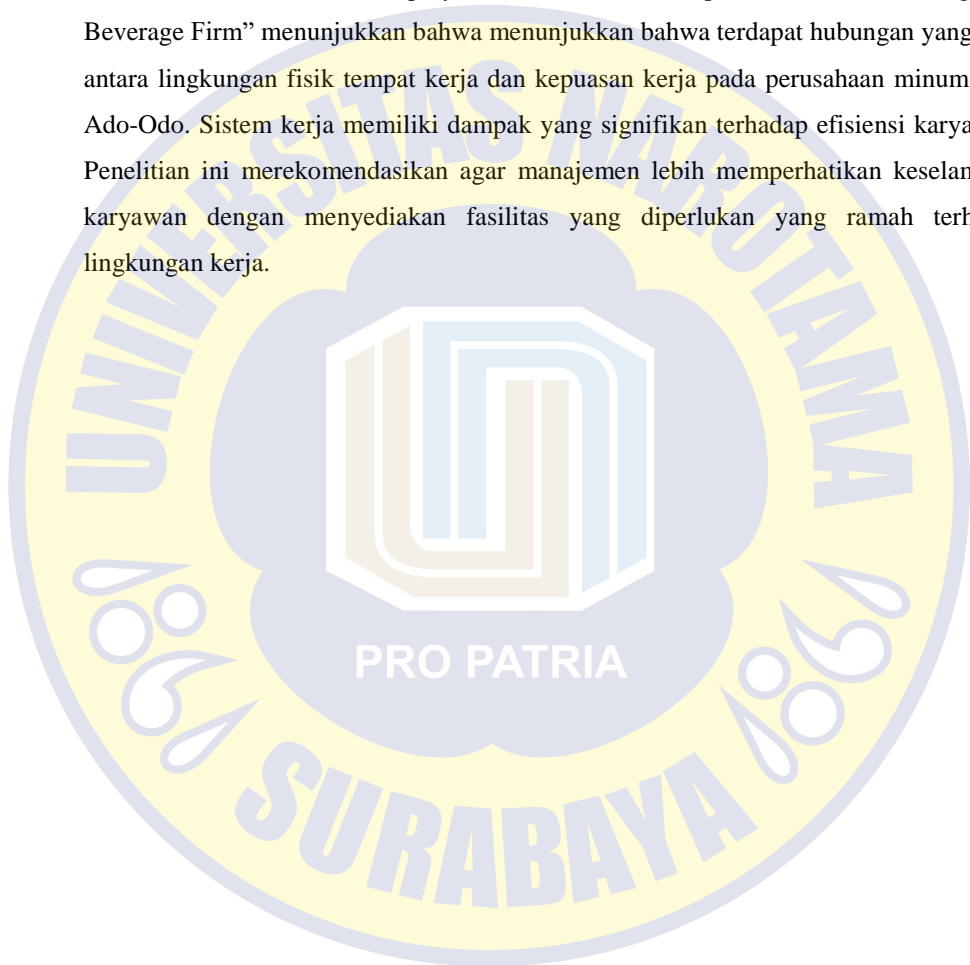
- peningkatan yang terakhir dikaitkan dengan peningkatan output karyawan Jimbaran Bay Seafood Café.
7. Berdasarkan penelitian (Pareraway et al., 2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo menunjukkan bahwa variabel lingkungan tempat kerja adalah t hitung t tabel atau 0,880 2,012. Selain itu, tingkat signifikansi secara tegas menunjukkan nilai probabilitas lebih besar atau sama dengan 0,383%. Dengan demikian, pengaturan tempat kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap produktivitas tenaga kerja, jika dipertimbangkan secara terpisah. Variabilitas kurva latihan: 1,172 - 2,012 detik (t hitung t tabel). Selain itu, tingkat signifikansinya berada di atas 0,25 dengan rentang probabilitas 0,247 hingga 0,025. Ini berarti bahwa pelatihan tidak mempengaruhi produktivitas tenaga kerja bila diukur secara terpisah.
 8. Berdasarkan penelitian (Rumahlaiselan & Wenas, 2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado” ” menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 8,837 dan tabel F dengan dfl = penomoran derajat 2 dan df 2 derajat penyebut 163 pada 5 % maka diperoleh F tabel sebesar 3,05 berarti F hitung > F tabel. Hasil $p = 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 9. Berdasarkan penelitian (Azizah et al., 2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Karyawan Pada UD Kurnia Handicraft Di Buleleng” menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kerja. . pertunjukan. Sumbangan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas pegawai sebesar 96,80%, sedangkan pengaruh faktor lain terhadap produktivitas pegawai sebesar 3,20%. Berdasarkan hasil perhitungan kriteria-t terlihat bahwa pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan terjadi sebesar 78,20%, sedangkan kontribusi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan adalah sebesar 61,20. %. Berdasarkan hasil perhitungan uji-F terlihat adanya pengaruh positif terhadap motivasi.
 10. Berdasarkan penelitian (Riski Amalia, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Loyalitas, dan Lingkungan Kerja Fisik, Terhadap Produktivitas Karyawan Tetap PT Relso Nasional Food Mc Donald Gresik Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel “Kompensasi” memiliki nilai negatif. dan berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. National Rexo Food McDonald's Gresik. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. National Rexo Food McDonald's Gresik. Lingkungan kerja memiliki dampak negatif namun dapat diabaikan terhadap produktivitas karyawan di PT. National Rexo Food McDonald's Gresik.

11. Berdasarkan penelitian (Riyanto et al., 2019) dalam penelitiannya yang berjudul “The Effect of Compensation, Work Environment and Training on Employees’ Performance of Politeknik LP3I Jakarta” menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa 81,7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel remunerasi, tempat kerja dan lingkungan belajar. Delapan belas persen (18%) dipengaruhi oleh unsur-unsur yang tidak diperhatikan dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kedisiplinan dan partisipasi pegawai. Kinerja pegawai Politeknik LP3I Jakarta sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti remunerasi, kondisi kerja dan pelatihan.
12. Berdasarkan penelitian (Laras et al., 2021) dalam penelitiannya yang berjudul “The Effect of Work Environment and Compensation on Work Motivation and Performance: A Case Study in Indonesia” menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, kinerja polisi, dan kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja polisi. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap efisiensi kerja polisi. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja memediasi dampak lingkungan kerja dan remunerasi terhadap kinerja polisi.
13. Berdasarkan penelitian (Sigalingging & Pakpahan, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul “The Effect Of Training And Work Environment On Employee Performance With Motivation As An Intervening Variable At PT Intraco AgroIndustry” menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dampak positif terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi karyawan dan lingkungan kerja.
14. Berdasarkan penelitian (Siddiqi & Tangem, 2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Impact Of Work Environment and Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh” menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa semua faktor berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Studi ini

berpotensi memberikan perbedaan yang signifikan bagi perekrut bakat dari berbagai lembaga keuangan, terutama perusahaan asuransi, karena dengan jelas menunjukkan bagaimana Anda bisa mendapatkan masukan positif dari karyawan dengan strategi yang tepat.

15. Berdasarkan penelitian (Kolade & Oladipupo, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Work Environment and Employees’ Performance: Empirical Evidence of Nigerian Beverage Firm” menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan fisik tempat kerja dan kepuasan kerja pada perusahaan minuman di Ado-Odo. Sistem kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap efisiensi karyawan. Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen lebih memperhatikan keselamatan karyawan dengan menyediakan fasilitas yang diperlukan yang ramah terhadap lingkungan kerja.



Tabel 2.1 Matrik Penelitian Terdahulu

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan Data, dan Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado Anugerah. Anugerah Iroth, Victor P.K. Lengkong, Lucky O.H. Dotulong Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado	Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja terhadap kepuasan karyawan dengan menggunakan indikator-indikator yang terkandung	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X3), Kepuasan (Y)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif-asosiatif yang diperoleh melalui kuesioner ini dibagikan kepada karyawan yang bekerja sebanyak 40 responden. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda	Hasil menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Secara parsial kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh lingkungan

	<p>Vol.6 No.4 September 2018</p> <p>ISSN 2303- 1174</p>				<p>kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh negative dan tidak signifikan. Pihak manajemen pada beberapa restoran di manado sebaiknya lebih meningkatkan tujuan Organisasi mulai dari kompensasi dan lingkungan</p>
--	---	--	--	--	--

					kerja dan beban kerja agar tercapainya tujuan organisasi.
2.	<p>Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai</p> <p>Cok Gede Nata Wasistha, Agoes Ganesha Rahyuda Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia</p>	<p>Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai, dimana penelitian ini dilakukan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Gianyar</p>	<p>Kompensasi (X1) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3)</p>	<p>Penelitian ini menggunakan teori dasar two factor theory dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Jumlah sampel yang di ambil dalam penelitian ini sebanyak 45 responden yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS),</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis penelitian, ditemukan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Jika seorang pemimpin memberikan perhatian terhadap bawahan, organisasi memberikan kompensasi</p>

	<p>E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No.12, 2018</p> <p>ISSN: 2302-8912</p>			<p>dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner</p>	<p>yang sesuai dan adil, dan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan kondusif, maka itu semua akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.</p>
3.	<p>Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Melalui Kualitas Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Kantor Pusat Padang</p>	<p>Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap tingkat produktivitas melalui kualitas kerja sebagai variabel intervening</p>	<p>Pelatihan (X1), Kompetensi (X2), Produktivitas Kerja (Y)</p>	<p>Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dan path analisis.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, karena nilai t hitung $2.431 > t$ tabel 1.99394 dan nilai sig $0.018 < 0.05$. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas</p>

	<p>Shirley Atika Sari, Agussalim M, Rizka Hadya 2021 Fakultas Ekonomi Universitas EkaSakti</p> <p>Vol. 3 No. 2 (2021)</p> <p>ISSN : 2656- 8322</p>				<p>Kerja, karena nilai t hitung 2.359 > 1.99394 dan nilai sig 0.021 < 0.05. Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, karena nilai sig pelatihan 0.001 < 0.05 dan nilai sig kompetensi 0.001 < 0.05. Pelatihan berpengaruh signifikan Terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening karena karena nilai pengaruh langsung Pelatihan</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>adalah 0.354.</p> <p>Nilai pengaruh tidak langsung Pelatihan adalah 0.4676.</p> <p>Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening karena nilai pengaruh langsung Kompetensi adalah 0.351.</p> <p>Nilai pengaruh tidak langsung Pelatihan adalah 0.4636.</p> <p>Kualitas kerja berpengaruh signifikan</p>
--	--	--	--	--	--

					terhadap Produktivitas Kerja, karena nilai t hitung $2.921 > 1.99394$ dan nilai sig $0.005 < 0.05$.
4.	Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba JayaEngineering Bagian Mechinal di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Amanda	Untuk mengetahui pengaruh terhadap motivasi, pelatihan, lingkungan kerja dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan	Motivasi (X1), Pelatihan (X2), Lingkungan Kerja (X3), Upah (X4), Produktivitas Kerja (Y)	Penelitian yang akan dilakukan ini merupakan penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini	Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan model

	<p>Wahyu Lestari Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains</p> <p>Vol 8, No. 1, Juni 2019</p> <p>ISSN 2303- 2952, e-ISSN 2622- 84911</p>	<p>Air Sugihan Kabupaten OKI dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervenin g</p>		<p>menggunakan analisis kuantitatif dengan teknik analisis jalur (path analysis) dengan bantuan SPSS.</p>	<p>penelitian kompensasi dan lingkungan kerja dapat memprediksi kan produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama.</p>
5.	<p>Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Artolite Indah Mediatama</p> <p>Agung Wahyu Handaru Fakultas</p>	<p>Untuk mengetahui deskripsi dari kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan</p> <p>PT Artolite Indah Mediatama, Pengaruh</p>	<p>Kompensasi(X1), Lingkungan Kerja (X2), Produktivitas Kerja (X3)</p>	<p>Penelitian ini dilakukan pada 126 orang karyawan PT Artolite Indah Mediatama dengan menggunakan Teknik random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan</p>	<p>Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan</p>

	<p>Ekonomi Universitas Negeri Jakarta Jurnal Riset Manajemen SainsIndonesia (JRMSI)</p> <p>Vol 10, No. 2, 2019</p> <p>e-ISSN: 2301-8313</p>	<p>antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama,</p> <p>Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja PT Artolite Indah Mediatama</p>		<p>n metode wawancara dan metode survey yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS 22. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan eksplanatori.</p>	<p>antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan model penelitian kompensasi dan lingkungan kerja dapat Memprediksikan produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama</p>
6	<p>Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas</p>	<p>Untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap</p>	<p>Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja(X3), Produktivitas Karyawan</p>	<p>55 orang sampel digunakan, dengan metode sampel jenuh. Pengumpulan data</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial</p>

<p>Karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedongan an</p> <p>I Made Krisna Suryantik a,</p> <p>I Made Artha Wibawa E- Jurnal Manajemen,</p> <p>Vol. 9, No. 3, 2020</p> <p>ISSN : 2302- 8912</p>	<p>produktivita s karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedongan - Bali.</p>	<p>(Y)</p>	<p>melalui wawancara, dan kuisisioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda.</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara teoriti s penelitian ini juga memberikan pemahaman bahwakompe nsasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara nyata dapat meningkatkan produktivitas karyawan, dengan meningkatkan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja maka produktivitas karyawan akan mengalami</p>
---	---	------------	--	---

					peningkatan
7.	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN Wilayah SULUTTEN GO</p> <p>Angelia Steelyasinta Pareraway, Christoffel Kojo, Ferdy Roring</p> <p>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi</p>	<p>Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2), Pemberdayaan SDM (X3), Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua metode analisis, yaitu analisis kualitatif yang dikuantitatifkan dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara parsial pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun secara keseluruhan lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM memiliki pengaruh</p>

	Vol.6 No.3 Juli 2018 ISSN 2303-1174				yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
8.	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado Angel Rumahlaiselan, Rudy S. Wenas Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado	Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado.	Pelatihan (X1), Kompensasi (X2), Produktivitas Kerja (Y)	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 166 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh.	Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

	Vol.6 No.4 September 2018 ISSN 2303- 1174				
9	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Ud Kurnia Handicraft Di Buleleng Nur Azizah, I Wayan Suwendra, I Wayan Bagia e- Journal Universitas Pendidikan Ganesha Vol 8 Tahun 2020	Untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja, pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap	Pelatihan (X1), Motivasi Kerja(X2), Produktivitas Kerja (Y)	Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek penelitian ini adalah karyawan UD Kurnia Handicraft, dan objek penelitian adalah pelatihan, motivasi kerja dan produktivitas. Data dikumpul	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, ada pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja, ada pelatihan terhadap produktivitas kerja, ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

		produktivitas kerja.		kan dengan teknik kuesioner dan pencatatan dokumen kemudian dianalisis menggunakan path analysis.	
10	Pengaruh Kompensasi, Loyalitas, dan Lingkungan Kerja Fisik, Terhadap Produktivitas Karyawan Tetap PT Relso Nasional Food Mc Donald Gresik Riski Amalia 2019 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Loyalitas dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Tetap PT. Rekso Nasional Food McDonalds Gresik.	Kompensasi (X1), Loyalitas (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui tebar koesioner pada pelanggan PT. Rekso Nasional Food McDonalds Gresik Sedangkan data sekunder diperoleh dari studi pustaka, buku-buku,	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Rekso

	<p>yah Gresik</p> <p>Vol 9 tahun</p> <p>2019</p>			<p>internet,</p> <p>skripsiskripsi</p> <p>terdahulu yang</p> <p>berada di</p> <p>perpustakaan.</p>	<p>Nasional</p> <p>Food</p> <p>McDonalds</p> <p>Gresik.</p> <p>Lingkungan</p> <p>Kerja</p> <p>berpengaruh</p> <p>negatif tetapi</p> <p>tidak</p> <p>signifikan</p> <p>terhadap</p> <p>Produktivitas</p> <p>Karyawan</p> <p>pada PT.</p> <p>Rekso</p> <p>Nasional Food</p> <p>McDonalds</p> <p>Gresik.McDo</p> <p>nalds Gresik.</p> <p>Loyalitas</p> <p>berpengaruh</p> <p>positif dan</p> <p>signifikan</p> <p>terhadap</p> <p>Produktivitas</p> <p>Karyawan</p> <p>pada PT.</p> <p>Rekso</p> <p>Nasional</p> <p>Food</p>
11	The Effect of Compensatio	Tujuan dari penelitian adalah untuk	Kompens asi(X1),	Metode pengambilan	Hasil penelitian

<p>n, Work Environment and Training on Employees' Performance of Politeknik LP3I Jakarta</p> <p>Nanik Alfiyah, Setyo Riyanto</p> <p>International Journal of Innovative Science and Research Technology</p> <p>Volume 4, Issue 5, May– 2019</p> <p>ISSN No:- 2456-2165</p>	<p>mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Politeknik LP3I Jakarta.</p>	<p>Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan (X3), Kinerja Karyawan (Y).</p>	<p>sampel menggunakan proporsional teknik stratified random sampling yang melibatkan 81 responden. Penelitian ini dilakukan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda.</p>	<p>menunjukkan bahwa 81,7% karyawan kinerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan.</p>
--	--	---	--	---

12	<p>The Effect of Work Environment and Compensation on Work Motivation and Performance: A Case Study in Indonesia</p> <p>Titi LARAS , Bambang JATMIK O , Fathonah Eka SUSANTI , Susiati SUSIATI</p> <p>Journal of Asian Finance, Economics and Business</p> <p>Vol 8 No 5</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengujikan membuktikan secara empiris pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja polisi Direktorat Lalu Lintas Polda D.I. Jogjakarta, Indonesia</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (Y), Kinerja Karyawan (Z)</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode survei untuk pengumpulan data. Dengan menggunakan proportional stratified random sampling, 143 anggota Direktorat Lalu Lintas Polda D.I. Yogyakarta dipilih sebagai responden</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, kinerja polisi serta kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja polisi. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja polisi.</p>
----	--	---	---	--	---

	(2021) ISSN 2288-4645				
13	<p>The Effect Of Training And Work Environment On Employee Performance With Motivation As An Intervening Variable At PT Intraco AgroIndustry</p> <p>Hasiholan Sigalingging M. Effendy Pakpahan Journal of Contemporary Business, Economics and Law</p> <p>Vol. 24, Issue 6 (August) ISSN 2289-1560</p>	<p>Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Intraco</p>	<p>Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Menggunakan 89 sampel yang dilakukan dengan validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan linieritas) dan hipotesis pengujian (teknik analisis jalur (uji f, uji t dan koefisien determinasi) dan uji Sobel).</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.</p>

14.	<p>Impact Of Work Environment, Compensation, and Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh</p> <p>Tahmeem SiddiqiSadia Tangem</p> <p>South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics andLaw</p> <p>Vol. 15,</p>	<p>Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Dalam penelitian ini, pada tahap pertama, kuesioner terstruktur dikembangkan dengan menggunakan skala Likert 5 dan diterapkan pada 150 responden, yang saat ini bekerja di berbagaiposisi perusahaan asuransi di Bangladesh. Kemudian pada tahap kedua, pemodelan persamaan struktural telah diterapkan pada data yang dikumpulkan.</p>	<p>Hasil penelitian mengungkapkan bahwa semua faktor berpengaruh secara Signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
-----	---	---	--	--	---

	Issue 5(April) ISSN 2289- 1560				
15	Work Environment and Employees' Performance: Empirical Evidence of Nigerian Beverage Firm Obamiro John Kolade , Kumolu-Johnson Babatunde Oladipupo Acta Universitatis Danubius Vol 15, no 3, 2019 ISSN: 2065-0175	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan minuman Ado-Odo	Lingkungan Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y)	Desain penelitian survei diadopsi dalam penelitian ini. 132 kuesioner dikembalikan dan valid untuk analisis hipotesis yang dinyatakan. Pearson Product Moment Correlation (PPMC) dan analisis Regresi Sederhana digunakan untuk menguji hubungan antar variabel.	Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang kuat antara pengaturan tempat kerja fisik dan kepuasan kerja pada perusahaan minuman di Ado-Odo. Sistem kerja berpengaruh signifikan terhadap efektifitas pegawai.

Berdasarkan tabel tersebut diatas penulis menemukan beberapa GAP. Pembahasan yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang mendorong sebagai acuan penelitian ini, antara lain:

1. Berdasarkan penelitian Riski Amalia (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Loyalitas, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Tetap PT Rekso Nasional Food Mc Donald Gresik menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas Karyawan pada PT. Rekso Nasional Food McDonalds Gresik
2. Berdasarkan penelitian Pareraway et al., (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.
3. Berdasarkan penelitian Pareraway et al., (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

2.2 Tinjauan Teoris

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Para ahli telah menemukan sejumlah definisi yang berbeda untuk manajemen sumber daya manusia. Hasibuan dan Malayu S. P. (2019) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengelola sumber daya manusia untuk mencapai efisiensi dan efektivitas maksimum dalam mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat. Dessler (2015) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai seperangkat kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan personel organisasi. Ini termasuk tugas-tugas seperti perekrutan dan pemecatan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan tunjangan, dan evaluasi kinerja. Berdasarkan definisi tersebut, menjadi jelas bahwa manajemen sumber daya manusia adalah studi tentang cara terbaik untuk mengatur dan menggunakan tenaga manusia sesuai dengan standar fungsional.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan & Malayu S. P, (2019) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah penggunaan tenaga kerja secara efisien dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan, membantu pencapaian tujuan.

2) Organisasi

Organisasi adalah rencana untuk mengelola semua karyawan dengan mendefinisikan penugasan kerja, hubungan kerja, tanggung jawab yang didelegasikan, integrasi organisasi, dan koordinasi tempat kerja.

3) Arahan

Pengarahan adalah strategi bagi setiap orang untuk bekerja sama melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bisnis, karyawan dan masyarakat secara keseluruhan.

4) Kontrol

Kontrol adalah strategi yang bertujuan untuk memastikan bahwa semua karyawan mengetahui kebijakan perusahaan dan bekerja sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.

5) Akuisisi

Purchasing adalah proses merekrut, memilih, melatih, merujuk dan mempekerjakan kandidat yang memenuhi klasifikasi perusahaan.

6) Perkembangan

Pengembangan adalah proses mengembangkan pengetahuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral siswa melalui pembelajaran dan praktik.

7) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian upah langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan.

2.2.2 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah konsep yang kompleks dan sulit karena menggabungkan logika, emosi, dan sedikit kesopanan yang dapat diterapkan pada situasi apa pun. Ini juga memperhitungkan dimensi psikologis dari etos kerja. Kompensasi dapat ditentukan oleh kesuksesan bersama, sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan mereka dan tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan & Malayu S. P, (2019) Kompensasi adalah semua penghasilan baik berupa uang, barang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas apa yang mereka berikan kepada perusahaan. Remunerasi diberikan untuk merangsang dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, efisiensi dan efektivitas produksi. Tingkat upah menentukan ukuran kehidupan ekonomi pekerja, dan upah relatif menentukan status dan harga pekerja. Jika karyawan merasa gaji dan tunjangan yang ditawarkan oleh perusahaan tidak mencukupi, maka produktivitas, efisiensi kerja dan kepuasan kerja mereka akan menurun.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

1) Penawaran pekerjaan dan pertanyaan

Ketika pelamar (lamaran) melebihi jumlah lowongan (keistimewaan), kompensasinya relatif kecil. Sebaliknya, apabila jumlah pelamar lebih sedikit dari jumlah lowongan, kompensasi relatif yang mereka terima akan meningkat.

2) Kemampuan dan kesiapan perusahaan

Skala gaji akan meningkat sebanding dengan sumber daya keuangan perusahaan dan kemauan untuk membayar.

3) Serikat pekerja/organisasi perusahaan

Peningkatan tingkat upah dapat diharapkan dengan penguatan kekuatan dan pengaruh serikat pekerja. Namun, tingkat kompensasi yang rendah diperlukan jika serangan agresi lemah dan tidak efektif.

4) Produktivitas karyawan

Karyawan dengan kualitas dan kuantitas produk yang tinggi akan dihargai dengan upah yang lebih tinggi. Namun, jika produktivitas rendah dan tidak konsisten, kompensasi akan mencerminkan hal ini.

5) Biaya Hidup / Biaya Hidup

Ketika biaya hidup di daerah tertentu tinggi, upah meningkat secara proporsional. Ketika biaya hidup rendah di suatu daerah, tingkat kompensasi cenderung rendah.

6) Posisi karyawan

Karyawan yang mengambil tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi akan dihargai dengan lebih murah hati atas usaha mereka. Sebaliknya, mereka yang mengambil pekerjaan bergaji rendah akan menerima upah dan tunjangan yang lebih rendah.

3. Indikator Kompensasi

Menurut Mathis & J. H. Jackson, (2016) Kompensasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut:

1) Gaji

Upah pokok pekerja, yang dapat berupa gaji atau upah per jam, disebut premi.

2) gaji variabel

Insentif keuangan terkait dengan kinerja individu, kelompok atau perusahaan. Jenis remunerasi yang paling umum untuk pekerja dalam kategori ini adalah bonus dan pembayaran insentif.

3) Program Manfaat

Pengakuan karyawan merupakan bagian integral dari setiap bisnis yang sukses. Tujuannya untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan fisik dan mental karyawan agar dapat bekerja lebih produktif. Kompensasi pekerja, yang tidak berupa upah atau gaji, dikenal sebagai "keseimbangan layanan" dan mencakup hal-hal seperti tip dan makanan. Dalam bahasa Indonesia, yang dimaksud dengan "tunjangan" adalah tunjangan dalam bentuk natura seperti asuransi kesehatan, dana liburan dan pensiun, yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya di perusahaan.

2.2.3 Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Karyawan baru yang dipekerjakan oleh perusahaan tetapi kurang memiliki keterampilan dan pengalaman yang diperlukan dilatih untuk memperolehnya sehingga mereka dapat berspesialisasi dalam pekerjaan mereka. Tidak hanya karyawan baru yang dapat

memperoleh manfaat dari pelatihan di tempat kerja; Pekerja berpengalaman juga dapat menghentikan kebiasaan buruk dan memperoleh keterampilan yang akan meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja dengan berpartisipasi dalam program semacam itu. pemberi kerja yang tidak memiliki keterampilan dan pengalaman yang diperlukan menerima pelatihan untuk membantu mereka memperoleh kemampuan ini dan berspesialisasi dalam pekerjaan.

Menurut Rivai & Veitzhal, (2014) Pelatihan adalah proses metodelis untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Pelatihan karyawan yang tepat dalam keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas saat ini. Bidang pelatihan saat ini dan bantuan kepada karyawan dalam memperoleh keterampilan serta pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Menurut Rachmawati, (2018) menjelaskan bahwa: Pelatihan adalah suatu tempat di mana para pekerja dapat memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru, serta mengembangkan yang sudah ada, sampai pada titik di mana mereka dapat melaksanakan tanggung jawab mereka sebaik mungkin dan sesuai dengan standar yang dituntut dari mereka. Pengetahuan dan keterampilan yang dikembangkan harus ditargetkan, dan Latihan harus diarahkan pada perubahan lingkungan yang teridentifikasi.

Berdasarkan pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

2. Tujuan Pelatihan

Menurut Sedarmayanti, (2016) Pelatihan tersebut bertujuan untuk mempersiapkan pegawai yang akan segera ditugaskan untuk melakukan pekerjaan yang sudah ada di lembaga tersebut (proses pelatihan jangka pendek).

a. Tujuan pembelajaran

- 1) Upgrade keterampilan karyawan sejalan dengan perubahan teknologi
- 2) Untuk meningkatkan produktivitas organisasi
- 3) Mengurangi waktu pelatihan bagi karyawan baru untuk menjadi kompeten

3. Metode Pelatihan Kerja

Menurut Rivai & Veitzhal (2014) Metode pelatihan terdiri dari:

1) On the job

Salah satu metode untuk mengajari pekerja cara yang tepat untuk melakukan pekerjaan mereka adalah menempatkan mereka di lingkungan kerja yang realistis di bawah pengawasan pekerja atau penyelia yang berpengalaman.

2) Magang

Pembelajaran dari pekerjaan yang lebih terampil dapat diterapkan pada teknik pelatihan di luar pekerjaan. Banyak pekerja cekatan yang dipekerjakan melalui program magang resmi, termasuk tukang pipa dan kayu.

3) Ceramah kelas dan presentasi video

Mengandalkan komunikasi dari pada memberi model

4. Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013) diantaranya:

1) Jenis Pelatihan

Harus ada pelatihan untuk meningkatkan produktivitas pekerja dan etika kerja di tingkat pemula dan menengah, sesuai dengan penilaian kebutuhan program pelatihan.

2) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus terarah dan terukur agar efektif; oleh karena itu, fokus pelatihan adalah pada peningkatan kemampuan peserta dalam pekerjaan sehingga mereka dapat memaksimalkan hasil mereka dan mendidik mereka tentang peraturan di tempat kerja yang diharapkan mereka ikuti.

3) Metode Yang Digunakan

Strategi instruksional meliputi diskusi kelas, konferensi, simulasi, permainan peran (demonstrasi), dan permainan, serta latihan di kelas, tes, proyek tim, dan kunjungan lapangan semuanya digunakan (studi banding).

4) Kualifikasi Pelatih

Instruktur yang akan bertanggung jawab untuk menyebarluaskan materi pelatihan harus memenuhi sejumlah prasyarat kualifikasi, antara lain, namun tidak terbatas pada, memiliki pengetahuan tentang materi pelatihan itu sendiri, mampu menginspirasi siswanya, dan mahir menggunakan strategi pembelajaran kolaboratif.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Rivai & Veitzhal (2014) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan, antara lain pelatih, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, tujuan

pelatihan, dan lingkungan sekitar. Metode pelatihan yang paling efektif bergantung pada beberapa variabel. Aspek pelatihan yang harus diperhatikan yaitu:

- 1) Cost-Efectiveness atau Efektivitas biaya
- 2) Materi progam yang dibutuhkan
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran

Sedangkan Menurut Marwansyah (2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi adalah :

- 1) Dukungan dari manajemen puncak
- 2) Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
- 3) Perkembangan teknologi

2.2.4 Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat mengurangi produktivitas pekerja jika tidak dioptimalkan untuk menyediakan tempat kerja yang nyaman dan produktif. Menurut Sedarmayanti (2016) bahwa lingkungan kerja, atau lingkungan fisik, terdiri dari semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan mampu mempengaruhi pekerja dalam beberapa cara, baik secara terang-terangan maupun secara halus. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2016) lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori yakni :

- 1) Area yang berhubungan langsung dengan pekerja, seperti pusat kerja, ruang konferensi, dan ruang istirahat.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, warna, dan lain-lain

Menurut Sarwono (2007) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat karyawan melaksanakan tugasnya. Motivasi dan suasana hati pekerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik mereka, yang mencakup hal-hal seperti pencahayaan, suhu, ventilasi, alokasi ruang, dan tata letak.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang dirasakan dan dilihat oleh karyawan dan memiliki pengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini beberapa factor yang diuraikan menurut Mangkunegara (2005), factor lingkungan kerja fisik, yaitu:

- 1) Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja
- Lingkungan kerja yang nyaman ditandai dengan kebersihan, efisiensi, kesehatan, dan

keselamatan di tempat kerja. Meningkatnya semangat dan etos kerja para staf secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas.

2) Faktor lingkungan tata ruang kerja

Desain kantor yang baik mendorong pengembangan hubungan kerja yang positif antara karyawan dan dengan manajemen dengan mempermudah pekerja untuk bergerak di sekitar tempat kerja dan terhubung satu sama lain. Desain kantor yang buruk menyebabkan ketidaknyamanan pekerja, yang pada gilirannya menurunkan produktivitas.

3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2016) Indikator lingkungan kerja fisik diantaranya adalah :

1) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih berkontribusi pada komunitas yang sehat. Jadi sangat penting bahwa setiap organisasi terus bekerja untuk mempertahankan tempat kerja yang damai. Kebahagiaan pekerja dapat ditingkatkan dengan memelihara lingkungan yang bersih, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

2) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Pekerja bisa mendapatkan keuntungan besar dari iluminasi, atau cahaya, dalam mengejar keselamatan dan efisiensi tempat kerja. Untuk alasan ini, penting untuk mengawasi bayangan yang tersisa atau sinar matahari yang cerah tetapi tidak berbahaya. Penerangan redup membuat pekerjaan lebih lambat, meningkatkan kemungkinan kesalahan, dan pada akhirnya mempersulit organisasi untuk mencapai tujuannya.

3) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh semua organisme hidup untuk mempertahankan proses metabolisme mereka dan dengan demikian kemampuan mereka untuk terus hidup. Udara di sekitar dianggap tercemar jika konsentrasi oksigen di udara turun dan bercampur dengan gas atau bahan kimia lain yang berbahaya bagi kesehatan. Keberadaan pepohonan di area sekitar tempat kerja merupakan faktor utama kualitas udara yang hirup. Kayu merupakan sumber oksigen yang dibutuhkan manusia. Kehadiran oksigen yang cukup di sekitar tempat kerja, bersama dengan dampak psikologis dari adanya pepohonan di sekitar, akan memberikan efek peremajaan pada karyawan. Merasa segar dan bersih saat bekerja akan mempercepat pemulihan tubuh dari kelelahan.

4) Temperatur di tempat kerja

Setiap komponen tubuh manusia memiliki suhu yang sedikit berbeda saat dalam keadaan normal. Temuan penelitian menunjukkan bahwa rentang suhu yang berbeda akan memiliki dampak yang berbeda. Situasi ini belum tentu berlaku untuk semua karyawan karena berbagai

tingkat kemampuan beradaptasi di antara para pekerja, yang pada gilirannya bergantung pada di negara mana karyawan tersebut berada dan bagaimana mereka dibayar.

2.2.5 Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas dapat memiliki arti yang sangat berbeda tergantung pada konteks dan pakar yang ditanyakan. Para peneliti terdahulu telah memasukkan beberapa definisi produktivitas dari berbagai perspektif ahli di bawah ini untuk mereka yang tertarik dengan pemahaman topik yang lebih dalam. Menurut Hasibuan dalam Busro (2018), Produktivitas dapat didefinisikan sebagai rasio output terhadap sumber daya input (masukan). Efisiensi (diukur dari bahan dan jam kerja) di semua infrastruktur, organisasi, metodologi, produksi, dan pelatihan kompetensi tenaga kerja akan meningkat setelah produktivitas meningkat.

Menurut Kussriyanto (2017) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah rasio output terhadap input tenaga kerja pada tingkat yang telah ditentukan sebelumnya dan dalam jumlah waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Ahmad Tohardi (2017) produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan dari yang sudah ada. Keyakinan bahwa pekerjaan hari ini dapat dilakukan lebih baik lagi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak. J. Payamanan (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu:

- 1) Pelatihan
- 2) Mental dan kemampuan fisik karyawan
- 3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Anaroga & Pandji (2018), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

- 1) Pendidikan
- 2) Disiplin kerja
- 3) Keterampilan
- 4) Sikap etika kerja
- 5) Kemampuan kerja sama
- 6) Tingkat penghasilan
- 7) Lingkungan kerja dan iklim kerja

Menurut Raviyanto J. (2014) faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

- 1) Pendidikan

- 2) Keterampilan
- 3) Disiplin
- 4) Sikap
- 5) Etika kerja
- 6) Motivasi
- 7) Gaji

3. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas yang dikutip dalam bukunya Sedarmayanti (2016) dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore, Erich Fromm, tentang individu yang produktif, yaitu :

- 1) Tindakannya konstruktif
- 2) Percaya pada diri sendiri
- 3) Bertanggung jawab
- 4) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- 5) Mempunyai pandangan ke depan
- 6) Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah – ubah
- 7) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan (kreatif, imajinatif dan inovatif)
- 8) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Antara Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2013) Kompensasi adalah Semua uang, barang, atau layanan yang diterima oleh karyawan yang diberikan kepada perusahaan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan dianggap sebagai kompensasi. Mengkompensasi karyawan adalah upaya yang kompleks dan menantang karena memerlukan pertimbangan emosional serta aspek rasional dari tenaga kerja. Pekerja akan puas dengan upaya mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan jika kompensasi dirancang untuk mendorong kesuksesan tim.

2.3.2 Pengaruh Antara Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Rachmawati (2018) pelatihan adalah pengaturan tempat kerja di mana karyawan dapat memperoleh atau mengasah pola pikir yang benar dan mempelajari keterampilan yang tepat sehingga mereka dapat melaksanakan tanggung jawab mereka dengan lebih efektif dan sesuai standar yang disyaratkan. Setiap karyawan baru yang tidak memiliki keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka diberikan

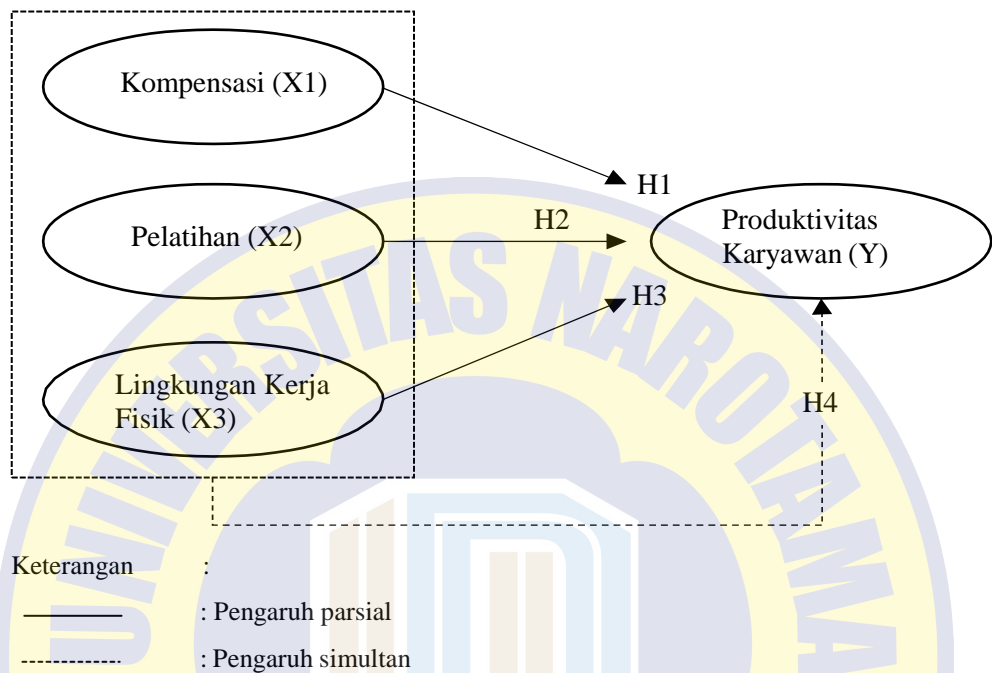
pelatihan untuk membantu mereka memperoleh keterampilan tersebut dan menjadi spesialis di bidangnya. Pelatihan di tempat kerja bermanfaat tidak hanya untuk karyawan baru tetapi juga bagi mereka yang telah bekerja untuk sementara waktu, karena membantu mereka menghentikan kebiasaan buruk dan memperoleh keterampilan baru yang dapat meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja.

2.3.3 Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016) bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang secara fisik ada di daerah sekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap pekerja, baik secara langsung maupun bertahap. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, dan ukuran bilik semuanya berperan dalam motivasi dan suasana hati karyawan dalam pekerjaan. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang dapat dirasakan dan diamati oleh karyawan, dan yang berdampak pada produktivitas karyawan.



2.4 Kerangka Berpikir



2.5 Hipotesis

- H1 : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada CV Karya Sentosa Engineering
- H2 : Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada CV Karya Sentosa Engineering
- H3 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan CV Karya Sentosa Engineering
- H4 : Kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan CV Karya Sentosa Engineering