

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tuntutan nyata akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul tidak bisa diabaikan begitu saja saat memasuki era globalisasi. Menghadapi era baru ini, organisasi/perusahaan akan menghadapi bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas, dan ruang lingkup yang jarang ditemui sebelumnya, sehingga memaksa instansi akan membutuhkan orang-orang yang kompeten serta dapat beradaptasi dengan cepat terhadap setiap perubahan. yang terjadi dan dapat bekerja dengan cara-cara baru, kemudian memulai keterampilan dan tugasnya, terutama dalam kondisi atau faktor sumber daya manusia yang berkualitas dengan kualitas yang sesuai dengan apa yang ingin dicapainya (Andriani dkk, 2022).

Menurut Tohardi (2016), Produktivitas merupakan ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang di hasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah di tetapkan dalam perusahaan. Pada hakikatnya produktivitas kerja meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin dalam hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih mermutu dari hasil yang di raih hari ini.

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup

kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Produktivitas kerja merujuk pada tingkat efisiensi dan efektivitas dengan mana seorang individu atau kelompok mampu menghasilkan hasil atau output yang diinginkan dalam suatu periode waktu tertentu. Produktivitas kerja yang tinggi menunjukkan bahwa individu atau tim dapat mencapai tujuan atau tugas dengan efisien dan efektif, mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia. Hal ini mencerminkan kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan lebih banyak atau menghasilkan lebih baik dengan waktu, energi, dan sumber daya yang ada. Produktivitas kerja yang tinggi juga berarti adanya keterkaitan antara hasil yang dihasilkan dan tujuan organisasi atau instansi yang telah ditetapkan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja meliputi keterampilan dan pengetahuan individu, motivasi, ketersediaan sumber daya yang memadai, keefektifan sistem kerja, lingkungan kerja yang kondusif, dan dukungan organisasi atau manajemen yang memfasilitasi kinerja yang optimal. Produktivitas kerja yang tinggi penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mencapai keberhasilan dan keberlanjutan, serta untuk mencapai keunggulan kompetitif di pasar (Siagian, 2017).

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawan, lingkungan kerja yang baik dapat memacu produktivitas

kerja karyawan yang tinggi. Menurut Muzdalifah (2017) lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Pangestu dkk 2017).

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas, dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja. Pranitasari (2019) menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bisa kondisi lingkungan kerja buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu. Menurut Badrianto (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Fahlevi (2018), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya, baik itu yang bersifat lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik, yang mana dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Sunyoto (2018) menyatakan lingkungan kerja dapat berupa komponen suatu bagian utama dalam melakukan aktivitas kerja dengan memastikan

dan menciptakan suasana kerja serta menyediakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja maka mempengaruhi motivasi atau semangat kerja karyawan.

Penelitian oleh Wahyuningsih (2018), Trisnawaty & Parwoto (2022) dan Annisa (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan pengolahan lingkungan kerja adalah faktor yang perlu mendapat prioritas oleh pihak perusahaan agar tercapai tingkat produktivitas, sebagaimana yang di harapkan dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang akan memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menurut Griffin (2019), kompensasi (*compensation*) ialah suatu remunerasi keuangan yang diserahkan perusahaan ke pekerjanya sebagai balas imbalan atas pekerjaan yang sudah dijalankannya. Menurut Milkovich dan Newman (2017) menyatakan bahwa kompensasi terdiri dari segala macam imbalan bentuk balas jasa materi maupun keuangan, serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai hubungan bisnis. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi merupakan suatu bentuk pengeluaran dapat berupa biaya dari perusahaan, dengan kompensasi perusahaan mengharapkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Menurut Indriasari (2018) Kompensasi diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan. Griffin (2019) juga menyatakan bahwa kompensasi menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya suatu yang diberi kompensasi dibandingkan dengan yang lain, sehingga akan mempengaruhi

produktivitas kerja karyawan bekerja lebih baik untuk perusahaan. kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian, kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Penelitian oleh Dinantara & Oktaviani (2019), Afriana (2022), dan Purnomo (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi menjadi faktor penting dalam mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Insentif atau bonus yang diberikan perusahaan terhadap perusahaan tentunya memiliki pengaruh dalam terhadap tingkat produktivitas yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut Nasri (2018) pelatihan merupakan salah satu upaya peningkatan kemampuan karyawan dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawab yang telah digariskan oleh organisasi. Menurut Sinambela (2018), Pelatihan kerja merupakan proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dapat mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Gomes (2016) mendefinisikan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Penelitian oleh Isnawati, dkk (2020), Apriliani dan Sriathi (2019) serta Kustini dan Sari (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya akan meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Kemampuan yang dimiliki dan diasah melalui pelatihan yang diberikan tentunya akan meningkatkan kuantitas

dalam produktivitas kerja karyawan.

Menurut Simanjuntak (2019), Produktivitas kerja pegawai mengandung pengertian adanya kemampuan pegawai untuk dapat menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi sikap mental bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan menurut Sisca, dkk (2020), Produktivitas kerja adalah sikap mental ataupun upaya tertentu yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan hasil kerja dalam bentuk barang atau jasa sebanyak mungkin dengan menggunakan sumber-sumber daya yang tersedia pada suatu periode tertentu.

The Sankara Resort sebagai tempat melakukan penelitian tentang Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas, merupakan sebuah permata tersembunyi di desa tradisional Kumbuh, Mas – Ubud, resor ini disulam dengan elegan di atas pemandangan luas yang menakjubkan yang dikelilingi oleh perkebunan eksotis kamboja Bali, pohon manggis, dan deretan pohon kelapa dan pohon palem merah dapat ditemukan di antara koleksi banyak pohon langka. Resor ini dilengkapi secara mewah dengan kolam renang tanpa batas seluas 8000 meter persegi yang menonjol dari lobi. Bagian tengah resor ini dikelilingi oleh pohon palem dan tempat berjemur kayu melengkung yang mengundang anda untuk berbaring dan bersantai di salah satu kursi kolam renang dan membiarkan angin sejuk membawa anda pergi. The Sankara Resort hanya 90 menit dari Bandara Internasional Ngurah Rai dan sekitar 15 menit berkendara ke pusat Ubud yang terkenal di dunia. Meliputi koleksi 30 kamar dan vila bergaya Bali, resor ini tidak lain adalah tempat peristirahatan yang damai di mana setiap jiwa akan tenggelam dalam relaksasi total.

Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan permasalahan produktivitas kerja pada kemampuan karyawan, meskipun karyawan tersebut memiliki keahlian dan pengetahuan yang cukup, namun terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kemampuan mereka dalam mencapai produktivitas yang optimal. Salah satunya adalah adanya kesenjangan dalam pemahaman mereka terhadap proses kerja yang diharapkan. Beberapa karyawan tampak kesulitan dalam mengimplementasikan pengetahuan mereka secara efektif dalam praktik sehari-hari. Selanjutnya pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa suara bising yang sering terjadi di sekitar resort, akibat bangunan resort dan villa, mengganggu karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Kedua, terdapat masalah pada variabel kompensasi, terutama pada indikator gaji. Selama pandemi COVID-19, gaji karyawan terpengaruh secara signifikan, bahkan ada yang tidak menerima gaji sama sekali. Ketiga, variabel pelatihan kerja juga mengalami masalah, terutama pada indikator materi. Indikator ini menunjukkan sejauh mana karyawan mampu menguasai materi yang diberikan. Data pendapatan tahun 2021 di The Sankara Resort disajikan pada Tabel 1.1.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1. 1

Data Pendapatan Tahun 2021 di The Sankara Resort.

Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
Januari	150,000,000	200,112,584	133.4
February	150,000,000	120,552,110	80.4
Maret	150,000,000	100,889,521	67.3
April	150,000,000	152,114,523	101.4
Mei	150,000,000	155,668,556	103.8
Juni	150,000,000	95,778,512	63.9
Juli	150,000,000	93,256,452	62.2
Agustus	150,000,000	70,035,621	46.7
September	150,000,000	69,322,112	46.2
Oktober	150,000,000	62,554,124	41.7
November	150,000,000	50,364,521	33.6
Desember	150,000,000	53,699,856	35.8

Sumber: The Sankara Resort (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 diperoleh hasil pada bulan Januari, target pendapatan yang ditetapkan sebesar Rp 150.000.000, namun realisasi pendapatannya mencapai Rp 200.112.584 atau sekitar 133.4% dari target. Hal ini menunjukkan kinerja yang sangat baik pada bulan tersebut, di mana perusahaan berhasil menghasilkan pendapatan melebihi ekspektasi. Pada bulan Februari, meskipun target pendapatan masih sama yaitu Rp 150.000.000, realisasi pendapatannya menurun menjadi Rp 120.552.110 atau sekitar 80.4% dari target. Penurunan ini bisa diindikasikan oleh berbagai faktor, seperti fluktuasi permintaan pasar atau masalah internal perusahaan. Bulan Maret menunjukkan realisasi pendapatan yang lebih rendah lagi, yaitu sekitar Rp 100.889.521 atau sekitar 67.3% dari target. Hal ini menandakan bahwa bulan Maret menjadi bulan dengan capaian pendapatan terendah selama tahun tersebut. Pada bulan April, realisasi pendapatan meningkat menjadi Rp 152.114.523 atau sekitar 101.4% dari target. Meskipun realisasi ini melebihi target, namun belum mencapai tingkat keberhasilan seperti pada bulan Januari. Peningkatan realisasi terus berlanjut hingga bulan Mei, di mana pendapatan mencapai Rp 155.668.556 atau sekitar 103.8% dari target. Meskipun ada peningkatan, namun tingkat pertumbuhannya tidak setinggi pada bulan April. Bulan Juni dan Juli menunjukkan realisasi pendapatan yang menurun drastis, di mana masing-masing mencapai 63.9% dan 62.2% dari target. Hal ini bisa mencerminkan beberapa kendala yang dihadapi perusahaan selama dua bulan tersebut, yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, seperti perubahan tren pasar atau masalah operasional. Bulan Agustus dan September menunjukkan realisasi pendapatan di bawah 50% dari target, yaitu masing-masing sekitar 46.7% dan 46.2%. Hal ini menunjukkan periode yang sulit bagi perusahaan, dan mungkin perlu dilakukan

evaluasi lebih lanjut terhadap strategi dan kinerja karyawan. Bulan Oktober hampir mencapai setengah dari target, yaitu sekitar 41.7%, dan penurunan ini menunjukkan perusahaan harus memperhatikan upaya untuk memulihkan pendapatan. Bulan November dan Desember menunjukkan peningkatan sedikit, namun tetap di bawah 50% dari target, dengan masing-masing sekitar 33.6% dan 35.8%. Ditemukan bahwa realisasi pendapatan tidak selalu mencapai target yang ditetapkan. Penurunan produktivitas karyawan atau perubahan kondisi internal dan eksternal perusahaan bisa menjadi faktor yang berkontribusi pada hasil tersebut.

Terdapat beberapa penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja pada produktivitas kerja, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Leblebici (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada produktivitas karyawan, artinya semakin baik kualitas lingkungan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitasnya. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan yang tidak nyaman dengan kondisi fisik di tempat kerja cenderung tidak puas dalam melakukan pekerjaan. Perbedaan hasil didapatkan oleh Ferdian dan Devita (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu Oleh karena itu, terdapat *research gap* yang perlu dilakukan untuk mengeksplorasi pengaruh faktor-faktor lain dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Observasi awal yang telah dilakukan, ditemukan bahwa SDM yang ada di lingkungan The Sankara Resort karena lingkungan kerja dirasa kurang baik serta tingkat stres yang dialami karyawan. Ada beberapa karyawan yang melakukan pengunduran diri dan digantikan oleh karyawan baru.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di The Sankara Resort”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di The Sankara Resort ?
- b) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di The Sankara Resort ?
- c) Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di The SankaraResort ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah:

- a) Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di The Sankara Resort.
- b) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan jadiThe Sankara Resort.
- c) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja di The Sankara Resort.

1.4 Manfaat Penelitian

- a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan terkait pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan pelatihan kerja,

terhadap produktivitas karyawan. Serta sebagai bahan referensi dan sumber informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

b) Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada The Sankara Resort sehingga dapat dijadikan masukan bagi perusahaan terkait untuk mengadakan perbaikan di berbagai aspek, terutama yang menyangkut produktivitas kerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Teory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan (Nuraryo, 2019).

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Cahaya dan Rahyuda, 2019).

Goal setting theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Amrulloh, 2022). *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. (Prasetya & Dewi, 2019).

Oleh karena itu, dapat diasumsikan untuk mendapatkan produktivitas yang baik maka perlunya diselaraskan dengan tujuan organisasi dan tujuan individu atau perorangan. Nantinya tujuan organisasi ini berbentuk peraturan-peraturan yang telah terbentuk didalamnya, akan tetapi bagi tujuan individu tersebut dapat disesuaikan dengan motivasi tertentu yang termotivasi dengan faktor individu itu sendiri. Penelitian ini dalam segi penetapan teori tersebut mempertimbangkan penjelasan hubungan variabel lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan dengan asumsi bahwa faktor-faktor perusahaan dan kepatuhan terhadap peraturan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di The Sankara Resor

2.1.2 Lingkungan Kerja

a) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimanaseseseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Fahlevi (2018), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitas yang berhubungan dengan

pekerjaannya, baik itu yang bersifat lingkungan kerja dapat berupa komponen suatu bagian utamadalam melakukan aktivitas kerja dengan memastikan dan menciptakan suasana kerjaserta menyediakan lingkungan kerja kondusif bagi karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja maka mempengaruhi motivasi atau semangat kerja karyawan. Menurut Badrianti (2019), lingkungan kerja adalah segala suatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dalam menjalankan tugas -tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, music,penerangan dan lain – lain.

Berdasarkan uraian terkait lingkungan kerja oleh beberapa peneliti. Lingkungan kerja merupakan faktor yang cukup penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka untuk meperoleh tingkat produktivitas kerja yang baik, salah satu faktor yang sangat penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam meningkatkannya adalah optimalisasi terhadap lingkungan kerja karyawan.

b) Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Muzdalifah (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator adalah sebagai berikut :

1) Penerangan cahaya

Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan fisik dan mental, sehingga penerangan yang baik dapat memberikan ketenangan dan kesegaran dalam bekerja. Penerangan dalam hal ini tidak hanya terbataspada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari .

2) Suhu udara

Suhu udara atau sirkulasi udara sangat mempengaruhi karyawan secarafisik di

dalam bekerja , dengan suhu yang sejuk karyawan akan nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya dan sebaliknya jika suhu udara panas dan tidak ada sirkulasi udara maka karyawan akan merasa gerah dan tidak nyaman sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal.

3) Kebisingan

Bunyi suara kebisingan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, karena suara yang timbul bisa membuat pikiran karyawan tidak fokus dan terganggu karena saat bekerja karyawan membutuhkan ketenangan dan keheningan agar pikiran lebih fokus dan optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya .

4) Penggunaan warna

Warna ruangan berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi aspek psikologis dan perasaan kepada karyawan, karena warna ruangan bisa menimbulkan semangat kerja atau sebaliknya dapat menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi karyawan sehingga semangat kerja menurun dan kinerja karyawan tersebut juga akan menurun.

5) Ruang gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja, juga tidak membatasi ruang gerak karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lancar. Tata letak fasilitas kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan juga memberi kemudahan kepada karyawan untuk melakukan aktivitasnya termasuk tata letak tempat sampah.

6) Keamanan bekerja

Fasilitas kerja dan kondisi pekerjaan haruslah mengutamakan prosedur keamanan yang melindungi fisik maupun psikologis karyawan. Perusahaan harus menyediakan fasilitas keamanan untuk menanggulangi berbagai kecelakaan yang mungkin akan terjadi pada ruangan sehingga membuat karyawan merasa tenang dalam mengerjakan pekerjaannya.

c) Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Muzdalifah (2017) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja langsung yaitu yang berhubungan secara langsung dengan karyawan seperti ukuran ruang kerja, meja, kursi, computer dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja tidak langsung atau perantara yaitu lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan misalnya sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya.

2.1.3 Kompensasi

a) Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan Dinantara & Oktaviani (2019). Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dimana ia bekerja, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi.

Menurut Afriana (2022) kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non finansial. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Griffin, 2019).

Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Fungsi kompensasi sangat besar bagi karyawan. Kompensasi diberikan sebagai bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawannya dengan bentuk jasa mereka untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Kompensasi ini biasanya diterima karyawan dalam bentuk uang yang ditambah dengan tunjangan-tunjangan lain selama sebulan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan (Purnomo, 2021).

Menurut Arifudin (2019), bahwa kompensasi merupakan balas jasa pada karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan bekerja pada tingkat kinerja optimal yang dapat mendorong produktivitas kerjanya. Sebagai timbal balik dari terpenuhinya kebutuhan karyawan, mereka harus mau mencurahkan segenap tenaga, pikiran, bakat dan keterampilan kepada perusahaan dengan harapan akan memperoleh balas jasa yang setimpal dengan pengorbanan yang diberikan.

Berdasarkan uraian terkait kompensasi oleh beberapa peneliti. Kesimpulan yang dapat ditarik ialah kompensasi merupakan faktor yang cukup penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka untuk memperoleh tingkat produktivitas yang baik, salah satu faktor yang sangat penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam meningkatkannya adalah optimalisasi terhadap kompensasi karyawan.

b) Indikator-Indikator Kompensasi

Afiana (2022) menyatakan kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Berikut indikator dari kompensasi:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan sesuai perjanjian baik berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 206 Tahun 2017 menyatakan bahwa, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap. Secara umum Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi seseorang agar produktivitasnya tinggi serta sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

4. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepadakaryawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya. Tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran- pembayaran (*payment*) dan jasa-jasa (*service*) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar

semua atau sebagian dari tunjangan ini.

a) Bentuk-Bentuk Kompensasi

Dinantara & Oktaviani (2019) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

a) Kompensasi dalam bentuk Finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

b) Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi duamacam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

c) Faktor-Faktor Kompensasi

Ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam penentuan kebijakan pemberian kompensasi antara lain (Manik, 2017):

1. Biaya hidup

Kriteria biaya hidup untuk pemberian kompensasi ini dasarnya adalah terjadi inflasi

di masyarakat, artinya meskipun inflasi yang berarti biaya hidup naik maka kompensasi pun harus juga mengikutinya.

2. Produktivitas

Meningkatnya produktivitas karyawan sudah barang tentu akan berpengaruh terhadap meningkatnya penghasilan dan organisasi yang bersangkutan.

3. Skala Upah Yang Umum Berlaku

Secara umum organisasi yang bersangkutan dapat mengacu kepada organisasi yang sederajat sebagai criteria pemberian kompensasi bagi karyawan.

4. Kemampuan Membayar

Semua organisasi selalu memperhitungkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk membayar upah atau kompensasi karyawan.

5. Motivasi Kepada Karyawan

Organisasi yang baik akan selalu menarik calon karyawan untuk bekerja di dalamnya, serta mempertahankan karyawannya untuk betah bekerja di dalamnya.

2.1.4 Pelatihan Kerja

a) Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Nasri (2018) pelatihan merupakan salah satu upaya peningkatan kemampuan karyawan dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Menurut Sinambela (2018), Pelatihan kerja merupakan proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dapat mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, pelatihan kerja merupakan menjadi hal yang cukup penting dikarenakan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan keterampilan-keterampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam produktivitas kerja mereka.

b) Indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator pelatihan menurut Cholifah (2019), diantaranya:

1. Isi pelatihan

Isi program pelatihan yang relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu up to date.

2. Metode pelatihan

Metode pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap pegawainya sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.

3. Sikap dan keterampilan instruktur

Instruktur di perusahaan mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.

4. Lama waktu pelatihan

Estimasi waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari para pegawai

dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

5. Fasilitas pelatihan

Tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan

c) Faktor-Faktor Pelatihan Kerja

Berikut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Alwi & Sugiono (2019) Ada beberapa faktor yang menjadi pengaruh dalam melaksanakan pelatihan sebagai berikut:

1. Dukungan dari manajemen puncak.

Agar program-program pelatihan berhasil, maka dibutuhkan dukungan penuh dari atas. Tanpa dukungan dari puncak, program pelatihan tidak akan berhasil. Cara yang paling efektif untuk mencapai kesuksesan adalah para eksekutif harus berperan aktif dan mengambil bagian dalam pelatihan selain itu juga memberikan dana yang dibutuhkan.

2. Komitmen Para Spesialis dan Generalis

Selain dukungan besar dari manajemen puncak, seluruh manajer harus berkomitmen bahwa terlibat dalam proses pelatihan. Tanggung jawab utama dalam suatu pelatihan dipegang oleh para manajer lini, mulai dari pimpinan, sampai dengan bawahan. Para profesional pelatihan hanya saja semata-mata memberikan keahlian teknis.

3. Kemajuan Teknologi

Faktor yang memberi pengaruh sangat besar terhadap pelaksanaan pelatihan adalah faktor teknologi. Komputer dan internet menjadi salah satu hal yang sangat mempengaruhi berjalannya pelatihan.

4. Kompleksitas Organisasi

Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikit level manajerial hal tersebut tampaknya membuat lebih sederhana pengaturan orang-orang dan tugas-tugas mereka. Akan tetapi hal tersebut tidak begitu, karena tugas-tugas individu dan tim saat ini telah diperluas.

2.1.5 Produktivitas Kerja Karyawan

a) Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2017) Produktivitas adalah meningkatnya *output* (hasil) yang sejalan dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, Teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Siagian (2017) Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerjaan/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing – masing individu. Agustin (2019) Produktivitas kerja diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan dan menghasilkan sebuah barang atau jasa. Menurut Wibowo (2021) Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan seseorang pegawai menghasilkan barang atau

jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

b) Indikator Produktivitas Karyawan

Menurut Sutrisno (2021) 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 akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Mempunyai kualitas untuk melaksanakan tugas, kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.

2. Kuantitas

Meningkatkan hasil yang dicapai ialah berusaha untuk meningkatkan jumlah 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. Ketepatan Waktu

Waktu merupakan salah satu dari komponen dalam melaksanakan pekerjaan

apabila dengan waktu yang tepat maka karyawan juga akan menyelesaikan keinginan dan pekerjaannya terpenuhi dengan sebaiknya. Sehingga jika dengan waktu kerja yang efisien maka ketetelitian kerja karyawan juga berjalan dengan baik.

c) Faktor-Faktor Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan salah satu fokus utama untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi. (Sisca, dkk, 2022). Menurut Simanjuntak (2019) produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Sikap Kerja

Sikap kerja mencerminkan kesediaan dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Ini mencakup semangat, disiplin, keuletan, tanggung jawab, kejujuran, dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Sikap kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan mempengaruhi motivasi dan dedikasi mereka terhadap tugas-tugas yang diemban.

2. Tingkat Keterampilan

Tingkat keterampilan merujuk pada kemampuan dan keahlian karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan dalam pekerjaan mereka. Ini meliputi pengetahuan teknis, keahlian spesifik, keterampilan interpersonal, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan. Tingkat keterampilan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan memungkinkan mereka untuk menghasilkan hasil yang lebih baik dan lebih efisien.

3. Hubungan antara Tenaga Kerja dan Pimpinan Organisasi

Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi mengacu pada interaksi, komunikasi, dan saling pengertian antara karyawan dan pimpinan mereka. Hubungan yang baik dan terbuka dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepercayaan, motivasi, dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas.

4. Manajemen Produktivitas

Manajemen produktivitas melibatkan pengelolaan efektif dan efisien dari sumber daya dan proses kerja untuk meningkatkan produktivitas. Ini mencakup perencanaan yang baik, pengorganisasian yang efisien, pengawasan yang tepat, pengendalian kualitas, dan penggunaan teknologi yang tepat. Manajemen produktivitas yang baik dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan proses kerja untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

5. Efisiensi Tenaga Kerja

Efisiensi tenaga kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan menggunakan jumlah sumber daya yang minimal. Ini melibatkan penggunaan waktu, tenaga, dan bahan yang efisien dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu. Efisiensi tenaga kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia.

6. Kewirausahaan

Kewirausahaan mencerminkan sikap dan perilaku karyawan untuk mengidentifikasi peluang, mengambil inisiatif, dan berinovasi dalam lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki jiwa kewirausahaan cenderung memiliki motivasi yang tinggi,

berpikiran terbuka terhadap perubahan, dan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat. Kewirausahaan dapat meningkatkan produktivitas dengan mendorong karyawan untuk mencari cara baru dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka serta berkontribusi pada pertumbuhan organisasi.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kompensasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan diantaranya:

Menurut Saleh (2018), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang, Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel etos kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan yang penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah jumlah variabel yang diteliti, responden serta jumlah pertanyaan yang diajukan. Persamaan dari penelitian sebelumnya ialah kesamaan variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dan variabel produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Analisis data menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Menurut Putra, dkk. (2017) dalam penelitian yang berjudul Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Motiva Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah

Makan Warung Mina Denpasar, menyimpulkan bahwa Pelatihan, Motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar. Perbedaan yang penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah jumlah variabel yang diteliti, responden serta jumlah pertanyaan yang diajukan. Persamaan dari penelitian sebelumnya ialah kesamaan variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen. Metode pengolahan statistik *Partial Least Square* (PLS)

Menurut Dewi, dkk. (2018) dalam pelatihan yang berjudul Pengaruh pelatihan, Motivasi, dan lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan di Hotel Natya Kuta, menyimpulkan bahwa pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Hotel Natya Kuta. Perbedaan yang penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah jumlah variabel yang diteliti, responden serta jumlah pertanyaan yang diajukan. Persamaan dari penelitian sebelumnya ialah kesamaan variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dan variabel produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, uji regresi serempak (Uji F), uji regresi parsial (Uji t) dan koefisien determinasi (R).

Menurut Bolung, dkk. (2018), Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen (pelatihan dan kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan yang penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah jumlah variabel yang diteliti, responden serta jumlah pertanyaan yang diajukan. Persamaan

dari penelitian sebelumnya ialah kesamaan variabel pelatihan kerja dan kompensasi sebagai variabel. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

Menurut Purwanto, Wulandari (2016), Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan yang penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah jumlah variabel yang diteliti, responden serta jumlah pertanyaan yang diajukan. Persamaan dari penelitian sebelumnya ialah kesamaan variabel lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel independen dan variabel produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Menurut Ramadona, Pangesti (2021), Kontribusi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan yang penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah jumlah variabel yang diteliti, responden serta jumlah pertanyaan yang diajukan. Persamaan dari penelitian sebelumnya ialah kesamaan variabel lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel independen dan variabel produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Teknik analisis data menggunakan uji normalitas, regresi berganda, uji F dan koefisien determinasi.

Menurut Adwishanty (2021), Pengaruh Pelatihan Kompensasi Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Mandiri Permai

Jakarta, pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pada PT. Mandiri Permai, berdasarkan teori dan metode disertai dengan uji validitas dan reliabilitas dari variabel pelatihan, kompensasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja dilihat berdasarkan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Mandiri Permai menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kompensasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan yang penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah jumlah variabel yang diteliti, responden serta jumlah pertanyaan yang diajukan. Persamaan dari penelitian sebelumnya ialah kesamaan variabel lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel independen. Model dianalisis dengan menggunakan software statistik smartPLS 2.0. data berbasis survei dikumpulkan 125 responden.

Menurut Rosalia, dkk. (2018), Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Saktisentosa, Hasil penelitian yang didapat, yaitu pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan baik secara simultan maupun parsial. Pelatihan kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Perbedaan yang penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah jumlah variabel yang diteliti, responden serta jumlah pertanyaan yang diajukan. Persamaan dari penelitian sebelumnya ialah kesamaan variabel pelatihan kerja dan variabel produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji signifikan simultan, dan uji signifikan parsial.

Menurut Ginting, Baene (2021), Analisis Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. United Tractors Pekanbaru, Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. United Tractors Pekanbaru. Perbedaan yang penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah jumlah variabel yang diteliti, responden serta jumlah pertanyaan yang diajukan. Persamaan dari penelitian sebelumnya ialah kesamaan variabel lingkungan kerja, pelatihan kerja dan kompensasi sebagai variabel independen. Analisis data penelitian menggunakan regresi linier berganda.

