

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era bisnis modern yang ditandai oleh perubahan dinamis, persaingan global, dan kemajuan teknologi, peran manajemen sumber daya manusia (SDM) semakin strategis dalam memastikan kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Karyawan bukan hanya dianggap sebagai aset, tetapi juga sebagai pendorong utama kinerja perusahaan. Oleh karena itu, strategi manajemen SDM yang efektif menjadi sangat penting untuk mengoptimalkan potensi dan kinerja karyawan (Khaeruman, 2024). Perubahan dalam tuntutan konsumen, lingkungan bisnis yang kompetitif, dan transformasi teknologi mendorong organisasi untuk beradaptasi dengan cepat.

Dalam konteks ini, manajemen SDM harus mampu mengembangkan strategi yang tidak hanya mendukung kebutuhan organisasi saat ini, tetapi juga memberikan dasar untuk pertumbuhan dan kelangsungan di masa depan. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci yang menentukan kesuksesan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul dalam kinerja tidak hanya berperan sebagai pendukung, tetapi juga sebagai pendorong utama pencapaian tujuan perusahaan. Tantangan semakin kompleks seiring dengan perubahan dinamis di lingkungan bisnis (Aryani *et al.*, 2022). Organisasi harus menjawab pertanyaan krusial tentang bagaimana mengelola SDM dengan lebih efektif agar produktivitas kerja karyawan dapat mencapai tingkat optimal.

Produktivitas merujuk pada kemampuan mencapai hasil tertinggi dengan mendayagunakan sumber daya dan infrastruktur yang tersedia secara tepat. Produktivitas kerja, di sisi lain, mengacu pada kemampuan individu dalam memproduksi jasa dan barang melalui penggunaan sumber daya serta variabel produksi secara efektif. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan output dan efisiensi karyawan dalam suatu organisasi Yunita, *et al.*, (2024). Produktivitas kerja merupakan faktor krusial dalam kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Tingkat produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Namun, dalam konteks lingkungan kerja yang semakin kompleks dan dinamis, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja diantaranya lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik serta stress kerja Yunita, *et al.*, (2024). Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat dirasakan secara fisik. Hal ini meliputi ketersediaan kamar kecil, tingkat kebisingan, penerangan, desain ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebisingan dan pertukaran udara. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Taringan, *et al.*, 2022). Mawey *et al.*, (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan kondisi fisik di area tempat kerja dan dapat berpengaruh terhadap pegawai baik secara langsung maupun tidak. Penelitian oleh Mawey *et al.*, (2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang nyaman dan ergonomis dapat

meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Wibowo dan Prasetyo (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada AMP (*Asphalt Mixing Plant*) PT. Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong, penelitian ini juga di dukung oleh penelitian dari Ghani, dkk., (2022) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Bank Aceh Syariah Medan. Penelitian serta Sinto (2022) juga memperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan pada CV. Inti Mitra Wahana Medan. Berbeda dengan penelitian dari Subakti (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta.

Faktor lingkungan kerja non fisik juga memberikan dampak bagi produktivitas karyawan. Astuti dan Mulyadin (2022) menerangkan dalam bekerja lingkungan kerja non fisik sangat mendukung untuk memberikan kenyamanan karyawan, lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartawan dan Lemiyana (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi *physiology* dan *psychologist* karyawan dalam bekerja. Fenomena hubungan kerja dan komunikasi yang terjadi di dalam ruang lingkup perusahaan antar rekan kerja terjalin dengan harmonis, koordinasi

dalam pengerjaan tugas antar rekan kerja kurang maksimal dan tidak berjalan dengan baik sehingga memperbesar peluang terjadinya stress kerja pada karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah tingkat stress kerja. Stress kerja didefinisikan sebagai ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu (Safitri dan Gilang 2020). Stress di tempat kerja juga diakibatkan oleh kondisi kelebihan kerja (*Overload*), ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah dan ketiadaan otonomi. Stress di tempat kerja telah terbukti berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja (Safitri dan Gilang 2020). Harrisma & Witjaksono (2013) stress kerja pada tingkat tertentu akan membuat tubuh untuk dapat bereaksi lebih sehingga karyawan atau individu akan menjadi sering melakukan tugas mereka dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Stress kerja dengan kata lain pada taraf tertentu dapat meningkatkan produktivitas karyawan namun bila dibiarkan berlarut-larut akan menurunkan tingkat produktivitas kerja karena tekanan yang berlebih diterima oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja, artinya semakin tinggi stress kerja maka akan menimbulkan penurunan produktivitas kerjanya (Safitri dan Gilang 2020). Yunita, *et al.*, (2024) stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap produktivitas karyawan karena jika karyawan mengalami stress akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

Bank BRI Kantor Cabang Ubud menjadi salah satu perusahaan yang memperhatikan bagaimana pentingnya sumber daya manusia dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan. Bank BRI Kantor Cabang Ubud merupakan bank rakyat yang menjalankan aktivitas bisnisnya melalui transaksi yang melibatkan penerimaan dana dan pinjaman kepada masyarakat. Bank BRI Kantor Cabang Ubud kali ini memiliki total 42 karyawan yang tersebar di berbagai divisi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 karyawan dari Bank BRI Kantor Cabang Ubud, telah memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Wawancara terkait Produktivitas Karyawan

No.	Pernyataan
1.	“Sebanyak 8 dari 10 karyawan mengakui bila mereka mengalami penurunan produktivitas yang dilihat dari beberapa KPI mereka belum terpenuhi dengan maksimal setiap bulannya”

Sumber : *Hasil Wawancara Awal Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Ubud*

Tabel 1. 2
Wawancara terkait Lingkungan Kerja Fisik

No.	Pernyataan
1.	“Sebanyak 7 dari 10 karyawan mengakui bila mereka merasa terganggu dan kehilangan konsentrasi dengan adanya kebisingan di area sekitar kantor yang berlokasi berdekatan dengan jalan raya”

Sumber : *Hasil Wawancara Awal Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Ubud*

Tabel 1. 3
Wawancara terkait Lingkungan Kerja Non-Fisik

No.	Pernyataan
1.	“Sebanyak 8 dari 10 karyawan mengakui bila mereka merasakan kerenggangan yang terjadi antara hubungan dengan sesama rekan kerja saat berkoordinasi, karena mereka masih merasakan senioritas dalam bekerja yang mempengaruhi komunikasi dalam bekerja”

Sumber : *Hasil Wawancara Awal Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Ubud*

Tabel 1. 4
Wawancara terkait Stress Kerja

No.	Pernyataan
1.	“Sebanyak 8 dari 10 karyawan mengakui bila mereka merasa tertekan yang berlebih terhadap target yang diberikan dalam bekerja”

Sumber : *Hasil Wawancara Awal Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Ubud*

Berdasarkan latar belakang dan inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya yang telah diuraikan, maka sangat penting dilakukan pengujian kembali terkait variabel yang dijabarkan sehingga penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Bri Kantor Cabang Ubud”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diuraikan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1 Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Ubud?
- 2 Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Ubud?
- 3 Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Ubud?
- 4 Apakah Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Ubud.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Ubud.
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Ubud.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Ubud.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesempatan untuk mendalami bidang ilmu yang diketahui dalam pengaplikasian di dunia kerja nyata. Disamping itu penelitian ini juga diharapkan dapat mendukung teori yang sudah ada.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi oleh pihak /manajemen bank dalam pengambilan keputusan maupun penerapan strategi yang efektif untuk mengatasi permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)

Teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) adalah sebuah konsep penting dalam ilmu sosial yang menjelaskan interaksi antar individu melalui mekanisme pertukaran sumber daya, baik yang bersifat material maupun non-material (Homans, 1958). Menurut teori ini, individu berupaya memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan kerugian dalam setiap interaksi sosial (Blau, 1964). Keuntungan yang dimaksud dapat berupa dukungan emosional, persahabatan, atau bantuan, sedangkan kerugian mencakup pengorbanan waktu, energi, atau sumber daya lainnya (Thibaut & Kelley, 1959). Selain itu, individu juga membandingkan hubungan yang sedang dijalani dengan alternatif yang tersedia; jika hubungan tersebut lebih menguntungkan, mereka cenderung untuk mempertahankannya (Kelley & Thibaut, 1978). Keseimbangan antara apa yang diberikan dan diterima dalam sebuah hubungan dianggap krusial untuk menciptakan interaksi yang sehat (Cropanzano & Mitchell, 2005). Teori ini relevan dalam menganalisis berbagai jenis hubungan interpersonal, seperti dalam konteks keluarga, persahabatan, maupun hubungan romantis, dan dapat memberikan wawasan mendalam mengenai dinamika sosial yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari (Reis & Shaver, 1988).

Tokoh-tokoh yang mengembangkan teori pertukaran sosial antara lain adalah psikolog John Thibaut dan Harlod Kelley (1959), sosiolog George Homans (1961), Richard Emerson (1962), dan Peter Blau (1964). Berdasarkan teori ini, kita masuk ke dalam hubungan pertukaran dengan orang lain karena dari padanya kita memperoleh imbalan. Dengan kata lain hubungan pertukaran dengan orang lain akan menghasilkan suatu imbalan bagi kita. Seperti halnya teori pembelajaran sosial, teori pertukaran sosial pun melihat antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi (*reciprocal*). Karena lingkungan kita umumnya terdiri atas orang-orang lain, maka kita dan orang-orang lain tersebut dipandang mempunyai perilaku yang saling mempengaruhi. Dalam hubungan tersebut terdapat unsur imbalan (*reward*), pengorbanan (*cost*) dan keuntungan (*profit*). Imbalan merupakan segala hal yang diperoleh melalui adanya pengorbanan, pengorbanan merupakan semua hal yang dihindarkan, dan keuntungan adalah imbalan dikurangi oleh pengorbanan. Jadi perilaku sosial terdiri atas pertukaran paling sedikit antar dua orang berdasarkan perhitungan untung-rugi. Misalnya, pola-pola perilaku di tempat kerja, percintaan, perkawinan, persahabatan hanya akan langgeng manakala kalau semua pihak yang terlibat merasa teruntungkan. Jadi perilaku seseorang dimunculkan karena berdasarkan perhitungannya, akan menguntungkan bagi dirinya, demikian pula sebaliknya jika merugikan maka perilaku tersebut tidak ditampilkan.

Berdasarkan pernyataan tersebut jika dikaitkan dengan variabel yang diteliti yakni pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan stress kerja terhadap produktivitas kinerja adalah dalam teori pertukaran social (*social exchange theory*) menjelaskan adanya hubungan pertukaran dengan orang lain karena dari padanya kita memperoleh imbalan. Dengan kata lain hubungan pertukaran dengan orang lain akan menghasilkan suatu imbalan bagi kita. Seperti halnya teori pembelajaran sosial, teori pertukaran sosial pun melihat antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi (*reciprocal*). Karena lingkungan kita umumnya terdiri atas orang-orang lain, maka kita dan orang-orang lain tersebut dipandang mempunyai perilaku yang saling mempengaruhi. Dalam hubungan tersebut terdapat unsur imbalan (*reward*), pengorbanan (*cost*) dan keuntungan (*profit*). Jika dikaitkan dengan variabel maka adanya hubungan antara pihak *principal* selaku pimpinan atau pemilik perusahaan dan pihak *agent* selaku pihak yang menjalankan perusahaan. Pihak *principal* memberikan fasilitas yang baik seperti fasilitas kantor yang baik, suhu udara yg terkontrol, tempat kerja yang minim kebisingan serta sistem kerja yang baik. Sehingga membuat pihak *agent* selaku menjalani perusahaan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga produktif dalam melakukan pekerjaan. Dalam hubungan tersebut terdapat pertukaran dimana pihak *principal* selaku pemilik perusahaan memberikan fasilitas yang baik untuk karyawannya agar para karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga perusahaan yang dikelola akan berjalan dengan

baik sedangkan pihak agent akan berkerja sangat baik karena diberikan fasilitas yang baik guna menunjang produktivitas kerja.

2.1.2 Produktivitas Kerja Karyawan

1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas adalah prestasi akhir yang dihasilkan dari proses produksi. Definisi lain dari produktivitas kerja yaitu kemauan seseorang untuk berbuat saat sekarang lebih baik dari sebelumnya dan berbuat lebih baik hari esok daripada sekarang (Laksono, 2024). Karyawan adalah bagian penting dari aktivitas operasional organisasi, yang seharusnya diterima dan disetujui oleh manajemen. Meningkatkan produktivitas kerja kemungkinan hanya dijalankan oleh manusia. Tetapi, karyawan juga bisa menjadi sumber ketidakhematan dan tidak efisiensi melalui bermacam bentuk. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan karyawan dan salah satu syarat umum peningkatan produktivitas tenaga kerja (Laksono, 2024).

Menurut Edyun dalam penelitian Barri, *et al.*,(2024) menyatakan produktivitas kerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Karena maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang melakukan sesuatu jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah output akan produksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi atau produktivitas adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan. Produksi

adalah merupakan suatu usaha untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi tersebut.

Menurut Manullang, dalam Edyun dalam penelitian Barri, *et al.*,(2024) memberi penjelasan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

- a. Keahlian, merupakan faktor penting dan harus dimiliki oleh pengawas pelaksana maupun pemimpin.
- b. Pengalaman, faktor pengalaman sangat erat hubungannya dengan intelegensi, yaitu kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan hasil yang tidak saja ditentukan oleh pengalaman tertentu tapi juga harus didukung oleh intelegensi.
- c. Umur, umumnya karyawan yang sudah berumur lanjut mempunyai tenaga fisik relatif terbatas daripada karyawan yang masih muda, untuk itu lebih banyak menggunakan karyawan yang lebih muda karena fisiknya lebih kuat.
- d. Keadaan fisik, keadaan fisik erat hubungannya dengan tugas yang dihadapi. Misalkan seperti pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik
- e. Pendidikan, pendidikan sering dihubungkan dengan latihan yang umumnya menunjukkan kesanggupan kerja.
- f. Bakat dan temperamen, mempunyai peranan penting dalam menunjang kesuksesan kerja. Bakat dan temperamen berhubungan dengan sifat-

sifat khusus dari kepribadian seseorang dan dianggap bukan dipengaruhi oleh alam sekitar.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menghasilkan suatu *output* (barang/jasa) bagi perusahaan.

2. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Jackson dalam Agustin (2014) mengatakan bahwa ada empat aspek yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja seseorang, antara lain:

a. Keterampilan

Dimana setiap pekerja ingin dengan segera menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki motivasi untuk berkembang

b. Kemampuan

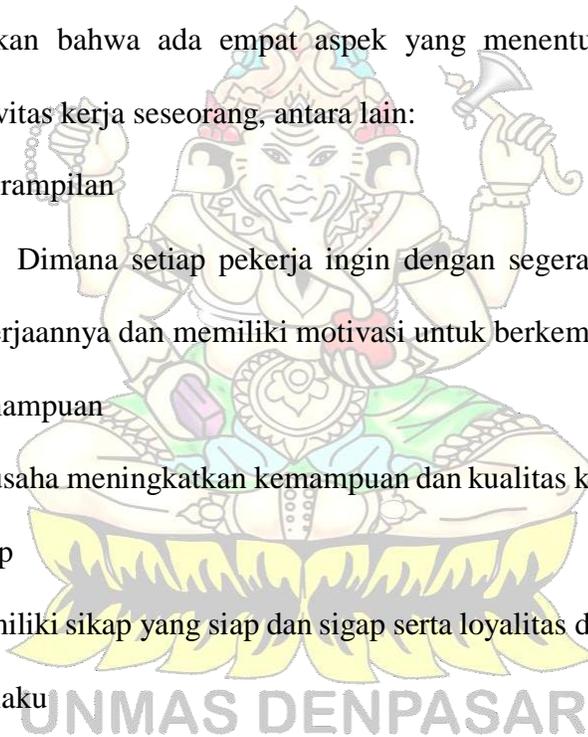
Berusaha meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja

c. Sikap

Memiliki sikap yang siap dan sigap serta loyalitas dalam bekerja

d. Perilaku

Dimana setiap pekerja selalu ingin meningkatkan hasil produksi dan setiap pekerja selalu bekerjasama dalam berbagai hal.



2.1.3 Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang berada di sekitar pegawai dan memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai (Risahondua, *et al.*,2024). Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Demikian pula (Cahyani dan Ardana, 2023) menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi lingkungan kerja tempat pegawai melaksanakan tugas, yang diukur dengan indikator ruang gerak, penataan peralatan kantor, pencahayaan, kebisingan.

Lingkungan kerja fisik menurut Mardiana dalam Sudaryo, *et al.*,2021) adalah lingkungan dimana karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja. Karyawan akan merasa lebih aman dan mampu melakukan yang terbaik di lingkungan kerja yang aman. Selain itu, tempat kerja dapat berdampak pada emosi karyawan. Misalnya, jika seorang karyawan menikmati tempat kerjanya, dia akan merasa nyaman melaksanakan tugas di sana dan akan lebih percaya bahwa kinerjanya akan sangat baik. Berdasarkan definsi menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada

di sekitar tempat kerja karyawan yang lebih banyak memfokuskan pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya.

2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan yang dapat dilihat dan dirasakan langsung oleh manusia. Untuk membangun ruang kerja yang nyaman maka terlebih dahulu harus mengetahui apa saja jenis dari lingkungan kerja tersebut. Menurut Siagian (2019), Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik langsung, yaitu berhubungan dengan pegawai langsung seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan kerja fisik perantara atau lingkungan umum, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

3. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Dari kedua jenis lingkungan kerja fisik diatas, munculah faktor – faktor yang berpengaruh dalam terciptanya suatu lingkungan kerja fisik, baik secara langsung maupun perantara. Berikut faktor – faktor menurut para ahli diantaranya:

Menurut Siagian (2019) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan berbagai kondisi berbentuk fisik dan berada di tempat kerja yang secara langsung memengaruhi karyawan. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, diantaranya:

a. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

b. Kebisingan

Bukti dari telaah – telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara – suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara – suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

c. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samara-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai.

Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d. Mutu Udara

Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi. Tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi.

Mengingat lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, maka faktor yang dapat di masukan dalam lingkungan kerja fisik adalah sangat luas. Sedangkan beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti dalam penelitian Andriyanto (2023) diantaranya adalah:

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

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

organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu:

- 1) Cahaya langsung
- 2) Cahaya setengah langsung
- 3) Cahaya tidak langsung
- 4) Cahaya setengah tidak langsung

b. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia

pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- 1) Lamanya kebisingan
- 2) Intensitas kebisingan
- 3) Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, salah satunya pendengaran dapat makin berkurang.

f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya,

baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- 1) Konsentrasi bekerja
- 2) Datangnya kelelahan
- 3) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

g. Aroma di Tempat Kerja

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air conditioner” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan aroma yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan

pengaruh warna kadang – kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan jugadengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

k. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

4. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Dari penjelasan teori sebelumnya maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan empat indikator untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik karyawan. Adapun indikator yang dimaksud adalah (Arista, 2020):

a. Keadaan udara didalam ruangan

Suhu udara pada ruangan haruslah selalu terkontrol dengan baik sehingga memberikan rasa nyaman kepada karyawan

a. Kebisingan dilingkungan tempat bekerja

Letak perusahaan haruslah berada jauh dari kebisingan guna memberikan rasa nyaman karyawan dalam bekerja

b. Penerangan

Perusahaan wajib menyediakan perlengkapan penerangan yang memadai untuk memberikan kenyamanan dalam melakukan pelayanan

c. Penataan ruangan

Konsep tata ruang yang baik guna memberikan ruang yang baik dan nyaman bagi nasabah dan karyawan dalam melakukan pelayan

2.1.4 Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Indiyati (2020) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan di tempat kerja mengenai hubungan antar rekan kerja. Menurut Nitisemito dalam penelitian Risahondua, *et al* (2024) lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi ini di

ciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Lingkungan kerja non fisik ini juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dimana lingkungan kerja non fisik yang baik berarti hubungan antara karyawan dalam perusahaan juga baik dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, sebaliknya apabila lingkungan kerja non fisik tidak mendukung maka akan menimbulkan masalah-masalah serta konflik-konflik antar karyawan yang berujung pada menurunnya produktivitas kinerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut Sumartono dan Sugito (2013) unsur – unsur lingkungan kerja non fisik yaitu:

- a. Hubungan atasan dengan bawahan (pemimpin dan karyawan)
- b. Hubungan antar karyawan

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang hanya bisa dirasakan dan tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para karyawan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

2. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung kinerja karyawan. Ada

beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut (Arista, 2020):

- a. Perusahaan yang memiliki peraturan yang jelas dalam menerapkan standar pelayanan.
- b. Suasana kerja yang sportif memberikan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan
- c. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- d. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota. Beberapa hal tersebut kemudian digunakan sebagai indikator untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja non fisik. Jadi, penelitian ini menggunakan indikator untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik, yaitu: pelaksanaan suasana kerja, sistem imbalan, perlakuan, keadilan, dan objektivitas.

2.1.5 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Stres adalah hal normal yang bisa dirasakan oleh manusia. Sari *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa stres terbagi menjadi dua yaitu stres positif (*eustress*) dan stress negatif (*distress*). Jika stres berada dalam batasan wajar

maka akan meningkatkan semangat dan kinerja menjadi maksimal dan begitu pula sebaliknya. Stres biasanya disebabkan oleh beberapa faktor atau yang dikenal dengan *stressor*. Dalam penelitiannya, Wijayanti dan Fauzi (2020) menyebutkan faktor-faktor penyebab stres yaitu perbedaan karakteristik setiap individu, kemampuan individu dalam menghadapi suatu masalah, kemampuan mengatasi stres, ambiguitas peran, konflik peran, peran yang berlebihan, diskriminasi di tempat kerja, kurangnya kerjasama antar rekan kerja, ketidakpuasan kerja, keadilan organisasi, kualitas tidur yang kurang, kurangnya motivasi atau dukungan eksternal, trauma masa lalu dan kekuatan psikologis yang rendah.

Maka dapat disimpulkan stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan.

2. Indikator Stres Kerja

Indikator Stres Kerja menurut Afandi (2018), yaitu:

- a. Tuntutan Tugas, merupakan berbagai jenis tugas dalam pekerjaan yang menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan oleh karyawan
- b. Tuntutan Peran, tekanan yang diberikan oleh perusahaan untuk menjalani tugas yang menjadi kewajiban karyawan dalam menjalankan fungsi dan jabatannya

- c. Waktu kerja, yakni durasi yang diberikan kepada karyawan dalam menyelesaikan kewajibannya.
- d. Tekanan peraturan, adalah segala bentuk tata tertib perusahaan yang diperuntukan bagi seluruh karyawan sebagai standar dalam melakukan kewajibannya.



2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Fitriani, dkk (2019)	Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja	Persamaan: Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja Fisik, Menggunakan Teknik Analisis Regresi Linear Berganda. Perbedaan: Tempat Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja fisik, berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2	Safitri, dkk (2019)	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Bekasi	Persamaan: Menggunakan Variabel Stress Kerja dan Produktivitas Karyawan, Menggunakan Teknik Analisis Regresi Linear Berganda.	Hasil penelitian menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Telkom Witel Bekasi

			Perbedaan: Tempat Penelitian	
3	Wulandari, dkk (2020)	Pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan stress kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMK Bakti Ponorogo.	Persamaan: Menggunakan Variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik, Menggunakan Teknik analisis Regresi Linear Berganda. Perbedaan: Tempat penelitian	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap Produktivitas sedangkan untuk Stres Kerja berpengaruh negative terhadap Produktivitas Kerja.
4	Lukman (2020)	Hubungan Antara Stress Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang	Persamaan: Menggunakan Variabel Stress Kerja dan Produktivitas Kerja. Perbedaan: Tempat Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank

		Makasar.		Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makasar.
5	Rozi, dkk (2020)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik Terhadap Produktivitas Pegawai pada Universitas Islam Darul Ulum Lamongan	Persamaan: Menggunakan Variabel Independen Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik serta Variabel Dependen yakni Produktivitas Pegawai. Perbedaan: Tempat Penelitian	Dari hasil analisis regresi diketahui bahwa pengaruh terbesar terhadap produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja non fisik (X2) yang memiliki koefisien 0,698. Kemudian variabel berikutnya adalah lingkungan kerja fisik (X1) dengan koefisien 0,203. Pengujian hipotesis kemudian dari hasil uji T menunjukkan bahwa kedua

				variabel independen terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
6	Sinto, dkk (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan CV Mitra Wahana Medan.	Persamaan: Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja Fisik, Menggunakan Teknik analisis Regresi Linear Berganda. Perbedaan: Tempat penelitian	Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas sedangkan untuk Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Produktivitas.
7	Tonapa, Dkk (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap	Persamaan: Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel

		Produktivitas Karyawan pada PT. Altrak 1978 Sangatta.	Fisik dan Produktivitas Karyawan Perbedaan: Tempat Penelitian	Lingkungan Kerja Fisik secara signifikan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan.
8	Ashar (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kualitas Pelayanan Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Panakkukang Kota Semarang	Persamaan: Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik, Menggunakan Teknik analisis Regresi Linear Berganda. Perbedaan: Tempat penelitian	Hasil penelitian adalah Lingkungan kerja, kualitas pelayanan, dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai.
9	Ghani, dkk (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik pada Masa Pandemi Covid-19	Persamaan: Menggunakan Variabel Independen Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja fisik di

		<p>terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. General Dinamik</p>	<p>serta Variabel Dependen yakni Produktivitas Kerja Karyawan</p> <p>Perbedaan: Tempat Penelitian</p>	<p>masa pandemic covid - 19 pada PT. General Dinamik pada penelitian ini berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik di masa pandemic covid-19 pada PT. General Dinamik pada penelitian ini berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan. Lingkungan Kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan</p>
--	--	---	---	--

10	Monica, dkk (2023)	Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19 Pada PT. Telkom Witel Sukabumi	<p>Persamaan: Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja Fisik, Menggunakan Teknik Analisis Regresi Linear Berganda.</p> <p>Perbedaan: Tempat Penelitian</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan uji t yang menunjukkan bahwa variable beban kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan, sementara variable lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan</p>
11	Pebrianti, (2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan	<p>Persamaan: Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan</p>	<p>Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja,</p>

		Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan (Studi Kasus PT. Sumber Hasil Prima Kabupaten Sintang)	Produktivitas Kerja Karyawan Perbedaan: Tempat Penelitian, Varabel Independen Lainnya.	lingkungan kerja non fisik, dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan lapangan PT. Sumber Hasil Prima.
12	Ariansah dan Wahyuningsih (2023)	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (di PT. Megasari Makmur 1 Bagian Produksi)	Persamaan: Menggunakan Variabel Independen Stres Kerja serta Variabel Dependen yakni Produktivitas Kerja Karyawan. Perbedaan: Tempat Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin Kerja

				berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
13	Bimantoro (2023)	Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi pada PT. Merak Jaya Beton Surabaya	Persamaan: Menggunakan Variabel Independen Stres Kerja serta Variabel Dependen yakni Produktivitas Kerja Karyawan Perbedaan: Tempat Penelitian	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
14	Putri, dkk (2023)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Reasuransi Nasional Indonesia	Persamaan: Menggunakan Variabel Independen Stres Kerja serta Variabel Dependen yakni Produktivitas Kerja Karyawan Perbedaan: Tempat Penelitian	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan variabel stres kerja tidak

				<p>memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif antara variabel stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia.</p>
15	Febrianti, dkk (2023)	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi</p>	<p>Persamaan : Menggunakan Variabel Independen Kerja Fisik dan Nonfisik Serta Variabel Dependen yakni Produktivitas</p>	<p>Hasil pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun</p>

		CV. Shahama Tasikmalaya	Kerja Karyawan. Perbedaan : Tempat Penelitian	parsial terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Shahama Tasikmalaya.
--	--	----------------------------	---	--

