

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Pengelolaan SDM perusahaan pada dasarnya merupakan kegiatan perusahaan dalam mengelola para karyawannya atau sering disebut SDM. Pengelolaan SDM dimulai dari rekrutmen yang meliputi perencanaan SDM, analisa jabatan yang menentukan pekerjaan serta jabatan yang pantas, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, serta pembaharuan yang berhubungan dengan pensiun dan pemberhentian kerja. Dalam pengelolaan SDM guna meningkatkan kualitas suatu perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja dari SDM itu sendiri, maka perlu diketahui lebih lanjut mengenai peningkatan SDM (Artini, 2019).

Menurut Mathis & Jackson (2012) dalam Hasibuan (2012), Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Gerry Dessler (2011) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan

hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Menurut Marwansyah (2014) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”. Penelitian Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sedangkan dalam penelitian Kasmir (2016), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu: 1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. 2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan. 3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Ganyang (2018) fungsi dari manajemen sumber daya manusia secara garis besar terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Berhubungan dengan penetapan tujuan, kebijakan, dan pemilihan berbagai alternatif strategi yang menyangkut sumber daya manusia.

b. Pengorganisasian

Yang mengusahakan suatu hubungan kondusif antar individu, kelompok, dan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan tertentu.

c. Penempatan

Yang berupaya untuk memperoleh karyawan dengan menyesuaikan pengisian jabatan yang kosong di perusahaan terkait dengan kemampuannya.

d. Kepemimpinan

Yang membuat individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait agar bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya dengan mengarahkan segala potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

e. Pengendalian

Yang menjamin pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pelaksana dan pengendalian tersebut, akan melewati empat tahapan, yaitu penetapan standar kerja, pengukuran kinerja karyawan, membandingkan kinerja dengan standar tersebut, kemudian melakukan tindakan perbaikan yang di perlukan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan Karyawan

Berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan proses yang di butuhkan perusahaan. Pengadaan karyawan baru dapat dilakukan melalui beberapa sumber, baik dari internal maupun eksternal perusahaan yang bersangkutan. Teknik seleksi dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain berupa tes potensi akademik, wawancara, tes psikologis, dan praktik. Perusahaan pada umumnya menggunakan kombinasi dari beberapa teknik tersebut.

b. Pengembangan Karyawan

Langkah selanjutnya adalah mengadakan program yang dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu pelatihan dan pendidikan. Pelatihan pada umumnya di berikan kepada level karyawan operasional berupa technical skill dengan waktu yang lebih lama. Sedangkan pendidikan lebih mengarah kepada conceptual skill dengan biaya yang cukup tinggi.

c. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi ini ada yang bersifat langsung, dapat berupa gaji, upah, dan insentif. Ada juga yang berupa balas jasa tidak langsung, misalnya tunjangan dan fasilitas yang di berikan perusahaan.

d. Program Integrasi Karyawan

Program tersebut menyangkut kebutuhan karyawan, motivasi, disiplin, dan partisipasi antar karyawan.

e. Pemeliharaan Karyawan

Ditunjukkan agar karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dan di butuhkan oleh perusahaan tersebut, sehingga mereka akan bekerja lebih baik. Program pemeliharaan karyawan ini dapat berupa penciptaan sistem komunikasi kerja yang baik, perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, serta pengendalian konflik di lingkungan perusahaan.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Program perusahaan dalam memberhentikan karyawan yang dapat disebabkan oleh suatu alasan yang baik dan terhormat, misalnya karena karyawan tersebut memasuki masa pensiun,

atau karena kontrak kerja berakhir. Pemberhentian karyawan dapat juga disebabkan oleh alasan yang tidak terhormat, misalnya karyawan melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan atau melanggar hukum yang berlaku secara nasional.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Masram dan Mu'ah (2017) terdapat empat macam tujuan perusahaan yang tersebut di bawah ini :

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas perusahaan. Walaupun secara formal suatu bagian sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer agar tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Bagian sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia tersebut memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan pada daperusahaan.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan secara etis dan sosial terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir pengaruh buruk terhadap perusahaan. Kegagalan perusahaan dalam menggunakan sumber daya manusia yang digunakan untuk keuntungan masyarakat dapat menyebabkan kerugian.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap perusahaan. Tujuan personal karyawan harus di pertimbangkan jika para karyawan harus di pertahankan, di pensiunkan, atau di motivasi. Jika tujuan tersebut tidak di pertimbangkan, maka kinerja dan kepuasan karyawan akan menurun dan karyawan juga dapat meninggalkan perusahaan tersebut.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito (1998) adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Ini berarti para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik di dukung oleh lingkungan kerja yang baik. Ahyari (1999) lingkungan kerja merupakan “lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari”. Ahyari

(1999) menyatakan para karyawan juga memiliki keinginan psikologis yang harus dipenuhi agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Sedangkan penelitian Sedarmayanti (2013) Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Wibowo & Tholok (2020) Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja dapat berupa faktor fisik, seperti pencahayaan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, dan kebisingan, serta faktor non-fisik, seperti perhatian dan dukungan dari pimpinan, kerjasama antar kelompok, dan hubungan kerja yang baik (Sunarsi *et al.*, 2020). Heizer dan Render (2015) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik dimana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara

langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal tersebut menurut Soetjipto (2008). Penelitian Siagian (2014) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan tentang pengertian lingkungan kerja dimana merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi. Dengan lingkungan kerja nyaman juga karyawan dapat menjadi betah dan setia kepada perusahaan, sehingga ini menjadi sebuah keuntungan yang besar bagi perusahaan dalam mengefisiensi biaya-biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

b. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014), “Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi

karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

c. Indikator - Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992) menjelaskan terdapat 3 (tiga) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996:381).

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2015) menjelaskan terdapat 6 (enam) indikator dari Lingkungan Kerja

Fisik dan 2 (dua) indikator dari lingkungan kerja non fisik yaitu:

a. lingkungan kerja fisik

1. Pencahayaan di ruang kerja
2. Sirkulasi udara di ruang kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Penggunaan Warna dan penataan dekorasi
5. Ruang Gerak
6. Keamanan

b. lingkungan kerja non fisik

1. Hubungan antara atasan dengan bawahan
2. Hubungan antara karyawan

3. Work Life Balance

a. Pengertian Work Life Balance

Hudson (2005) *Work life balance* adalah tingkat kepuasan yang dipengaruhi oleh peran ganda dalam kehidupan seorang pekerja. Penelitian Singh & Khanna (2011) *Work life balance* adalah konsep luas yang melibatkan pengaturan kesenjangan antara pekerjaan (karier dan ambisi) di satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, keluarga, waktu luang dan pengembangan spiritual) di sisi lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Delecta (2011) *Work life balance* adalah metode yang dapat dipakai untuk membantu karyawan mengurangi konflik yang disebabkan oleh ketidak seimbangan dalam peran ganda. *Work life balance* adalah kemampuan pribadi atau seseorang dalam

mempertahankan komitmen terhadap keluarga saat menyelesaikan tugas pekerjaan.

Penelitian (Rifadha & Sangarandeniya 2015) *Work life balance* adalah kemampuan individu untuk melakukan tugas pekerjaan serta tuntutan di luar pekerjaan, yang membuat individu bahagia. Menurut (Larasati & Hasanati, 2019) *Work life balance* juga merupakan cara bagi karyawan untuk memiliki gaya hidup yang sehat dan bermanfaat, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja mereka. (Laksono, W. F. Bernardus., & Wardoyo, 2019) Oleh karena itu, tempat kerja harus menciptakan atau membangun keseimbangan kehidupan kerja sehingga pekerja atau karyawan dapat menyeimbangkan peran ganda mereka. Perusahaan tidak hanya harus merumuskan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja, karyawan juga harus dapat menyeimbangkan peran dan pekerjaan profesionalnya untuk mencapai keseimbangan kerja yang benar.

Safitri & Frianto (2021) menggambarkan *Work Life Balance* sebagai keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadi. Badrianto & Ekhsan (2021) menjelaskan *Work Life Balance* sebagai keadaan dimana konflik antara peran dalam pekerjaan dan keluarga dapat dikelola dengan baik. *Work Life Balance* didefinisikan sebagai pencapaian keseimbangan antara tuntutan peran di tempat kerja dan peran di keluarga. Sementara itu, Nilawati *et al.* (2019) mengungkapkan bahwa

Work Life Balance memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk mengelola waktu kerja mereka agar dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, dan pendidikan. Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang, tidak akan melupakan tugas dan kewajibannya di tempat kerja, juga tidak akan mengabaikan segala aspek kehidupan pribadinya.

b. Manfaat *Work Life Balance*

Manfaat *work life balance* bagi perusahaan menurut Lazar *et al.* (2020), antara lain:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Time balance merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya hanya dapat dimiliki karyawan.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Involvement balance merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam

pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat work-life balance karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas disetiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Satisfaction Balance merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga.

c. Fungsi *Work Life Balance*

Fungsi dari *work life balance* adalah menjaga keseimbangan di semua bagian kehidupan seseorang. Keseimbangan kehidupan kerja mencakup lebih dari sekadar waktu, namun juga termasuk perasaan senang tentang tingkat keterlibatan seseorang dalam tanggung jawab pekerjaan dan non pekerjaan. Sedangkan tujuan dari adanya *work life balance* mengetahui keseimbangan kehidupan kerja antara dua tuntutan, yaitu pekerjaan dan keadaan pribadi. Hal-hal tersebut dapat mengetahui kemampuan seseorang atau individu untuk menyelesaikan tugas di tempat kerja sambil berkomitmen untuk keluarga mereka dan tanggung jawab lain di luar pekerjaan

Berdasarkan keyakinan seseorang bahwa dia dapat mencapai pekerjaan dan tujuan pribadinya, perilaku melibatkan kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Kecemasan karena kehilangan aktivitas

pribadi yang penting dan kesulitan mempertahankan perhatian adalah gejala ketegangan. Karena energi adalah sumber daya yang terbatas bagi manusia untuk mencapai tujuan mereka, mereka yang kekurangan energi untuk menyelesaikan aktivitas dapat mengalami peningkatan stres (Rahajeng, 2022).

d. Indikator – Indikator *Work Life Balance*

Menurut (Hudson, 2005) terdapat 3 (tiga) indikator dalam *work life balance*, yaitu sebagai berikut:

1. Keseimbangan Waktu

Memperhatikan pada keseimbangan pekerjaan dan waktu di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu mengacu pada jumlah waktu yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan dan kegiatan lain di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu adalah metode yang dapat digunakan untuk secara efektif menyeimbangkan relaksasi atau waktu antara bekerja dan istirahat.

2. Keseimbangan Keterlibatan

Memperhatikan pada keseimbangan partisipasi psikologis dalam pekerjaan dan peran non-pekerjaan sehingga karyawan dapat menikmati waktunya dan berpartisipasi dalam kegiatan sosial secara fisik dan emosional.

3. Keseimbangan Kepuasan

Memperhatikan pada keseimbangan tingkat kepuasan seseorang di tempat kerja dan di luar pekerjaan. Jika seseorang dapat beradaptasi dengan baik terhadap pekerjaan dan kebutuhan di luar

pekerjaan, maka akan timbul rasa puas. Hal ini terlihat pada kondisi keluarga, hubungan antar rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh McDonald dan Bradley (2005) juga mengatakan bahwa terdapat 3 (tiga) indikator *work life balance*, sebagai berikut :

1. Keseimbangan waktu,
2. Keseimbangan keterlibatan
3. Keseimbangan kepuasan.

4. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Menurut Hasibuan (2003) produktivitas kerja adalah ukuran terhadap seberapa besar *output* yang dihasilkan per unit *input* tenaga kerja, yang dimana *output* harus memiliki nilai tambah dengan metode pengerjaannya yang lebih baik. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) produktivitas kerja adalah penggunaan tenaga pekerja dan alat-alat dengan efektif yang mengarah pada tujuan yang dikehendaki bersama, bahwa produktivitas kerja merupakan rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang digunakan dalam menghasilkan produk dari tenaga kerja seseorang.

Penelitian (Sutrisno 2017) produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan

pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Sedangkan menurut Busro, (2018) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Penelitian (Sunyoto 2012) Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran. Produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses. Sedarmayati (2021) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan seorang/sekelompok orang/pegawai dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan di atas peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan kenaikan hasil kerja dan keterampilan yang sangat dipengaruhi pada keahlian pekerja serta dapat menghasilkan sebuah barang dan jasa. Selain itu produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Hariandja (2002) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah :

1. Kemampuan

Yaitu kecakapan yang dimiliki oleh seseorang baik dari pengetahuan yang didapat melalui pendidikan formal atau keterampilan yang dimilikinya. Dengan kemampuannya ini maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2. Situasi dan Keadaan Lingkungan

Faktor ini biasanya menyangkut fasilitas maupun keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan baik dan tenang.

3. Motivasi

Setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas, dimana motivasi adalah merupakan kekuatan atau unsur pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

4. Upah

Upah atau gaji minimum atau yang tidak sesuai dengan peraturan maka akan dapat menyebabkan produktivitas kerja dari para pegawai menurun.

5. Tingkat Pendidikan

Latar belakang pendidikan dan juga pelatihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, dimana hal ini adalah sebagai suatu investasi di bidang sumber daya

manusia. Dimana tingkat pendidikan bagi tenaga kerja harus selalu dikembangkan atau ditingkatkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal.

6. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja ini adalah merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban dari para pegawai.

7. Penerapan Teknologi

Kemajuan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas kerja karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas. Dengan adanya kemajuan teknologi tersebut diharapkan bisa meningkatkan produktivitas kerja dan juga mempermudah manusia dalam melaksanakan tugasnya.

c. Indikator Produktivitas

Menurut Hasibuan (2012) mengatakan bahwa terdapat 6 (enam) indikator produktivitas kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan

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

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dinilai untuk mengetahui menurun atau meningkat. Produktivitas karyawan yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2016) juga mengatakan bahwa terdapat 6 (enam) indikator produktivitas, sebagai berikut:

a. Kemampuan

Yaitu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Yaitu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.

c. Semangat kerja

Yaitu ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin.

d. Pengembangan

Yaitu diri Senantiasa menegmbangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.

e. Mutu

Yaitu selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu.

f. Efisiensi

Yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

d. Manfaat Produktivitas

Menurut Rizky Sukma W (2019) mengemukakan bahwa manfaat yang diperoleh dalam sebuah produktivitas kerja seseorang yang demikian luas dan strategis adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas dapat dijadikan sebagai ukuran kinerja dan daya saing perusahaan.
2. Pengaruh produktivitas terhadap kerja makro ekonomi. Suatu organisasi dapat melakukan lompatan besar dalam memperbaiki produktivitas.
3. Suatu organisasi dapat memanfaatkan karyawan dan survisor denga sikap baru dalam proses kerja tradisional secara efisien untuk meningkatkan standar kehidupan yang lebih tinggi.

4. Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dengan komitmen yang ada tanpa mengganti fasilitas produksi seperti mesin, tenaga kerja dan lain-lain.
5. Produktivitas dapat mengendalikan inflasi.
6. Manajemen dapat memperbaiki cara pengelolaan konflik dengan inovasi dalam proses perencanaan dan pelaksanaan berdasarkan pengalaman dan pencapaian produktivitas.
7. Manajemen dapat memotivasi para pekerja kearah pencapaian produktivitas yang tinggi.
8. Produktivitas dapat diukur pada berbagai tingkat organisasi.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan sebagai penyusunan dalam penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada RSUD Dr. Soedono Madiun. Berikut penelitian terdahulu yang relevan digunakan sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

NO	Penulis, Judul, Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ronal Donra Sihalo 1), dan Hotlin Siregar 2) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.	Lingkungan Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan pendekatan sampling jenuh, dimana menurut “Sugiyono (2017:81), Semua populasi dijadikan sebagai sampel”. Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, teknik dan alat yang digunakan pada	Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS, maka didapat hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	<p>SUPER SETIA SAGITA MEDAN</p> <p>JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November)</p>		<p>penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan jenis penelitian yang didukung oleh survei sampel yang mengumpulkan data mengenai faktor-faktor yang terkait dengan variabel penelitian.</p> <p>Sifat penelitian adalah penelitian penjelasan (<i>explanatory research</i>) yang berkaitan dengan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.</p>	<p>kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan.</p> <p>Hal ini disebabkan karena lingkungan fisik dan non fisik yang kurang baik sehingga mengakibatkan kinerja karyawan berkurang melalui indikator seperti, ketidak tepatan menyelesaikan tugas, ketidaksesuaian jam kerja, tingkat kehadiran yang menurun dan kurangnya kerjasama antar karyawan. Artinya bahwa semakin kurang nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin menurun kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan, sebaliknya semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan.</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian ini maka terdapat hubungan yang erat mengenai lingkungan kerja yang nyaman, maka akan</p>
--	--	--	--	---

				mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.
2	<p>Mufty Aspiyah 1), S. Martono 2) (2016)</p> <p>PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN PADA PRODUKTIVITAS KERJA</p> <p>Mufti Aspiyah & S. Martono / Management Analysis Journal 5 (4) (2016)</p>	<p>Disiplin Kerja (X1)</p> <p>Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Pelatihan (X3)</p> <p>Produktivitas Kerja (Y)</p>	<p>Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk meneliti pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas kerja karyawan CV. LPS. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di CV. Lut Putra Solder dengan jumlah karyawan sebanyak 104 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, jadi sampel yang digunakan sebanyak 104 karyawan.</p>	<p>Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan CV LPS, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan CV LPS, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan CV LPS. Artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin baik lingkungan kerja, dan semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV LPS.</p>
3	<p>Ni Luh Widyantari1, I Wayan Suarjana2, Bagus Nyoman Kusuma Putra3 (2022)</p> <p>PENGARUH</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1)</p> <p>Budaya Kerja (X2)</p> <p>Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<p>Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Varash Indonesia</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Varash Indonesia Jaya. Berdasarkan hasil</p>

	<p>LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. VARASH INDONESIA JAYA</p> <p>VALUES, Volume 3, Nomor 3, Tahun 2022</p>	(Y)	<p>Jaya.</p> <p>Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 80 orang. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode <i>nonprobability sampling</i> dengan teknik pengambilan sampel secara <i>sampling jenuh</i> (sensus). Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara wawancara, dokumentasi, observasi dan kuesioner.</p>	<p>penelitian diperoleh bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Varash Indonesia Jaya.</p>
4	<p>Maludin Panjaitan (2017)</p> <p>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN</p> <p>Jurnal Manajemen Vol 3. No. 2, p. 1-5</p>	<p>Lingkungan Kerja (X)</p> <p>Produktivitas (Y)</p>	<p>Untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan, dilakukan penelitian empiris yang dilaksanakan di pada sebuah distributor besar suku cadang dan oli di Kota Medan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang karyawan. Semua karyawan tersebut menjadi sampel penelitian.</p> <p>Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item</p>	<p>Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga untuk meningkatkannya, maka perusahaan harus memiliki</p>

			<p>pertanyaan pada konstruk lingkungan kerja dan produktivitas dinyatakan valid sebab nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30.</p> <p>Menurut Sugiyono (2012), jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari nilai koefisien korelasi 0,30 maka butir pertanyaan dianggap sudah valid.</p>	lingkungan kerja yang kondusif.
5	<p>Martina Trisnawaty, Parwoto (2020)</p> <p>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BAGIAN PRODUKSI 1 PT JS JAKARTA)</p>	<p>Lingkungan kerja (X1)</p> <p>Beban Kerja (X2)</p> <p>Produktivitas Kerja (Y)</p>	<p>Penelitian ini menggunakan penelitian kausal. Kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi terdapat variable yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2016). Metode pengukuran menggunakan skala likert. Populasi yang dijadikan obyek dalam penelitian yaitu karyawan Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta yang berjumlah 530 karyawan. Sugiyono (2016) menyatakan Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian,</p>	<p>Dari penelitian ini bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. JS Jakarta Bagian Produksi 1. Hal ini berarti bahwa apabila lingkungan kerja semakin baik, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja semakin buruk, maka produktivitas kerja semakin menurun.</p> <p>Beban kerja memberikan pengaruh negative dan signifikan</p>

			<p>terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan probability sampling dengan jenis Proportionate Stratified Random Sampling, dimana Peneliti dalam hal teknik pengambilan sampel terstratifikasi dengan populasi dibagi atas kelompok yang homogen (strata), untuk memperoleh Sampel yang representative dengan melihat populasi karyawan PT JS Jakarta, peneliti mengambil sampel dari bagian Produksi 1 yang berstrata dan dari masing-masing line di produksi 1 diambil wakilnya yaitu jabatan pengawas, checker, dan karyawan biasa.</p> <p>Jumlah sampel dalam penelitian adalah 84 karyawan, diambil dari mempersempit populasi dengan menggunakan teknik Slovin.</p>	<p>terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. JS Jakarta Bagian Produksi 1. Hal ini berarti bahwa apabila beban kerja yang dimiliki tinggi, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun. Begitupun sebaliknya apabila beban kerja rendah, maka produktivitas kerja semakin meningkat.</p>
6	<p>Grisela1, George Martin Sirait2 (2023)</p> <p>PENGARUH</p>	<p>Coaching (X1)</p> <p>Work Engagement (X2)</p>	<p>Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Pada penelitian ini, data primer diperoleh dari kuesioner</p>	<p>Coaching tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Kelapa</p>

	<p>COACHING DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK CENTRAL ASIA KCU KELAPA GADING</p> <p>Jurnal Transaksi Vol. 15, No. 1</p>	<p>Produktivitas Kerja (Y)</p>	<p>menggunakan <i>Google Forms</i> dan disebarakan melalui via WhatsApp kepada karyawan Bank Central Asia KCU Kelapa Gading yang berada di bawah pengawasan manajer lini pertama. Selain itu, data sekunder didapatkan dari berbagai sumber yaitu laporan survei mengenai kepedulian perbankan di Indonesia terhadap strategi digital, tingkat persentase <i>engagement</i> karyawan di Asia Tenggara, buku dan penelitian terdahulu.</p>	<p>Gading.</p> <p><i>Work engagement</i> berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Kelapa Gading.</p> <p><i>Coaching dan work engagement</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Kelapa Gading.</p>
7	<p>Fajriansyah1, Muh Imam Taufiq2, Halida Sasmita3, Aminuddin Hamdat4, A We Tenri Fatimah Singkeruang5 (2022)</p> <p>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1)</p> <p>Produktivitas Kerja (X2)</p> <p>Kinerja (Y)</p>	<p>Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bermaksud untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Makassar, yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan No.KM.14, Daya, Kec. Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90243.</p>	<p>hasil penelitian pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah sakit umum daerah Makassar.</p> <p>Hasil penelitian pengujian hipotesis Produktivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai semakin tinggi produktivitas pada Rumah sakit</p>

	<p>DAERAH DAYA DI MASA COVID- 19</p> <p>Jurnal Sains Manajemen Nitro, Volume 1 Nomor 2, Desember 2022</p>			<p>Bunda Jakarta.</p> <p>Hasil uji hipotesis (uji F) yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari lingkungan kerja dan produktivitas secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai pada Rumah sakit umum daerah Makassar.</p>
8	<p>Drs. Ribut Suprpto, M.Si (2016)</p> <p>PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVIT AS KERJA KARYAWAN BANK BRI SYARIAH KANTOR CABANG PEMBANTU GENTENG BANYUWANGI</p> <p>Istiqro' : Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis Vol.2 / No.2: 104-113, Juli 2016, ISSN :</p>	<p>Disiplin Kerja (X1)</p> <p>Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Prouktivitas Kerja Karyawan (Y)</p>	<p>Jenis peneliti ini menggunakan metode kuantitatif. Merupakan sebuah penelitian yang berlangsung secara ilmiah dan sistematis dimana penelitian yang dilakukan mencakup segala hal yang berhubungan dengan obyek yang penelitian. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengetahui besarnya variabel-variabel dalam mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja pada BRI Syariah KCP Genteng.</p> <p>Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan BRI Syariah KCP Genteng 14</p>	<p>1. Berdasarkan pengujian secara parsial yang di dapatkan pengaruh persepsi X1 dan sikap X2 sebesar 43,69% maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng.</p> <p>2. Berdasarkan pengujian secara parsial yang di dapatkan pengaruh persepsi X1 terhadap perilaku konsumen Y sebesar 55,50% maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja</p>

	2460-0083		<p>Karyawan dengan penelitian sebagai berikut. Apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik di ambil semua, akan tetapi jika jumlah subyeknya besar, maka dapat diambil antara 10-15% atau lebih.</p> <p>Dalam penelitian ini karena subyeknya hanya berjumlah 14 karyawan BRI Syariah KCP Genteng maka peneliti menggunakan populasi sensus, jadi semua karyawan dijadikan subyek penelitian.</p>	<p>terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan disebuah perusahaan.</p> <p>3. Berdasarkan pengujian secara parsial yang di dapatkan pengaruh sikap X2 terhadap perilaku konsumen Y sebesar 51,41%. maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh secara signifikan.</p> <p>4. Variabel yang lebih dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja keryawan BRI Syariah KCP Genteng adalah variabel disiplin kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai variabel disiplin kerja yang hasilnya 55,50% lebih besar dari variabel lingkungan kerja yang hasilnya 51,41%.</p> <p>5. Ada pengaruh yang signifikan</p>
--	-----------	--	---	---

				<p>antara pengaruh disiplin kerja X1 dan lingkungan kerja X2 terhadap produktivitas kerja karyawan Y dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng di buktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $9,909 > 3,98$ maka signifikan. Dan karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel}, maka tolak H_0 dan terima H_a. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng.</p>
9	<p>Dewi Puspaningtyas Faeni¹, Ratih Puspitaningtyas², Ravindra Safitra³ (2021)</p> <p>Work Life Balance, Peningkatan Karir dan Tekanan Kerja terhadap Produktivitas: Kasus pada</p>	<p>Work Life Balance (X1)</p> <p>Peningkatan Karir (X2)</p> <p>Tekanan Kerja (X3)</p> <p>Produktivitas (Y)</p>	<p>Metodologi yang digunakan dalam riset ini adalah berbasis pada penyebaran kuesioner secara daring serta wawancara pada narasumber sebagai data primer. Alat untuk mengukur validitas riset ini adalah SmartPLS3, sehingga dapat dianalisis seberapa jauh korelasi dari masing-masing variabel menggunakan</p>	<p>Hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa Work Life Balance (X1), Peningkatan Karir (X2), Tekanan kerja (X3) memiliki korelasi signifikan terhadap Produktivitas (Y) pada LSP P3 PIB.</p>

	<p>Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluh Integritas Bangsa (<i>Work Life Balance, Career Improvement and Work Pressures on Productivity: Case Study at the P3 Professional Certification Institute for National Integrity Extension Builders</i>)</p> <p>Studi Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen (Sakman) <i>ISSN 2798-0251, Vol 1, No 1, 2021</i></p>		<p>pengukuran. Variabel eksogen dalam riset ini adalah Work Life Balance (X1), Peningkatan Karir (X2) dan Tekanan kerja (X3) Sedangkan Variabel endogen dalam riset ini adalah Produktivitas (Y). Populasi riset ini adalah pekerja LSP P3 PIB - BNSP. Riset ini menggunakan Probability sampling dengan cara simple random sampling.</p>	
10	<p>Muhammad Arifin1) dan Agus Muharto2) (2022)</p> <p>PENGARUH WORKLIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. LIVIA MANDIRI SEJATI PASURUAN)</p>	<p>Work Life Balance (X1)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan analisa korelasi sederhana untuk mengukur hubungan antar variabel. Penelitian ini dilakukan di PT. Livia Mandiri Sejati Kota Pasuruan, dengan pendekatan Sumbe rdaya Manusia. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu <i>Worklife Balance</i> sebagai variabel</p>	<p>Dengan teknik analisis regresi linier sederhana diketahui bahwa total pengaruh variabel <i>worklife balance</i> terhadap variable kinerja karyawan adalah sebesar 0.851 atau 85.1%, dan epsilon atau sisa pengaruh independent lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) namun tidak diteliti adalah sebesar 0.149 atau 14.9%.</p>

			bebas atau independent dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat atau <i>dependent</i> .	Selanjutnya setelah dilakukan hipotesis didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.
11	<p>Brian Fransisco Nadapdap1 , Kartini Harahap2 (2023)</p> <p>PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN</p> <p>(Studi Pada Karyawan Grand Inna Medan)</p> <p>TRANSEKONO MIKA VOLUME 3 NO. 5 (2023)</p>	<p>Work Life Balance (X1)</p> <p>Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Kinerja (Y)</p>	<p>Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner langsung dan melalui Google Forms kepada responden di Grand Inna Medan. Sebaliknya, data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, pendapat ahli, situs web, dan skripsi yang relevan dengan fenomena yang diteliti, digunakan sebagai referensi penelitian.</p>	<p>Penelitian ini menemukan bahwa mayoritas karyawan di Hotel Grand Inna Medan menerapkan <i>Work-Life Balance</i> yang baik, terutama dalam hal Time Balance. Uji T menunjukkan bahwa <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada indikator Time Balance.</p> <p>Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja di Hotel Grand Inna Medan dianggap baik oleh karyawan, terutama dalam hal hubungan kerja yang harmonis. Uji T menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

				<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik <i>Work-Life Balance</i> maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Medan.</p>
12	<p>Ni Made Ita Purnami¹ I Wayan Mudiarta Utama² (2019)</p> <p>PENGARUH PEMBERDAYAAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN</p> <p>E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 9, 2019</p>	<p>Pemberdayaan (X1)</p> <p>Motivasi (X2)</p> <p>Lingkungan Kerja (X3)</p> <p>Produktivitas Kerja Karyawan (Y)</p>	<p>Metode penentuan sampel dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian populasi (sampel jenuh). Penelitian populasi dipilih karena jumlah responden yang diteliti kurang dari 100 orang.</p>	<p>Pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberdayaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.</p> <p>Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan maka produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan akan</p>

				meningkat. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dalam perusahaan maka produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan semakin tinggi.
13	<p>Apfia Ferawati (2017)</p> <p>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN</p> <p>AGORA Vol. 5, No.1, (2017)</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1)</p> <p>Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013, p.13). Penelitian ini memiliki objek penelitian, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan serta karyawan PT. Cahaya Indo Persada menjadi subjek</p>	<p>Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada secara serentak</p>

			penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Cahaya Indo Persada, yaitu sebesar 60 karyawan.	
14	<p>Kadek Rista Ananda Putra1), Nengah Landra2), Ni Made Dwi Puspitawati3) (2022)</p> <p>PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARAYAWAN PADA LPD SE-KECAMATAN TABANAN</p> <p>Vol 3 Nomor 9 September 2022</p>	<p>Motivasi Kerja (X1)</p> <p>Pengalaman Kerja (X2)</p> <p>Produktivitas Kerja (Y)</p>	Observasi dan Kuisioner	<p>1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti apabila motivasi kerja meningkat maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada LPD se-Kecamatan Tabanan.</p> <p>2) Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti apabila semakin lama pengalaman kerja maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada LPD se-Kecamatan Tabanan.</p>
15	<p>Hima Nurwidya Timur1) I Made Muliatna2) (2019)</p> <p>PENGARUH SHIFT KERJA DAN</p>	<p>Shift Kerja (X1)</p> <p>Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Produktivitas Kerja (Y)</p>	Penelitian pada metode penelitian deskriptif kuantitatif bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis.	Dengan uji F statistik diperoleh nilai Fhitung sebesar 7,281 dengan probabilitas kesalahan (p) 0,003. Karena $p < 0,005$ dan Fhitung > Ftabel sehingga dapat disimpulkan bahwa <i>shift</i> kerja

	<p>LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN <i>BLOWING UNIT</i> DI PT. TIRTA SUKSES PERKASA</p> <p>JPTM. Volume 08 Nomor 01 Tahun 2019,</p>		<p>dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Tirta Sukses Perkasa.</p> <p><input type="checkbox"/> Dari hasil uji parsial variabel <i>shift</i> kerja, diperoleh Thitung sebesar - 2,824 dan probabilitas kesalahan (p) = 0,008. Karena $p < 0,05$ dan Thitung $>$ Ttabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel <i>shift</i> kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian <i>blowing</i> unit di PT. Tirta Sukses Perkasa.</p> <p><input type="checkbox"/> Dari hasil uji parsial variabel lingkungan kerja, Thitung sebesar 2,895 dan probabilitas kesalahan (p) = 0,007. Karena $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel</p>
--	--	--	---

				<p>lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian <i>blowing</i> unit di PT. Tirta Sukses Perkasa.</p> <p>Dari perhitungan uji T, dapat diketahui bahwa Thitung variabel <i>shift</i> kerja sebesar -2,824 (49,38%) dan Thitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,895 (50,62%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Thitung lingkungan kerja > Thitung <i>shift</i> kerja yang berarti variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan daripada variabel <i>shift</i> kerja.</p>
16	<p>Ricky Adrianto Satria Wibowo1) Salim Siregar2)</p> <p>PERAN WORK FROM HOME DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA</p>	<p><i>Work From Home (X1)</i></p> <p><i>Work Life Balance (X2)</i></p> <p>Produktivitas Kerja (Y)</p>	<p>Penelitian ini mengadopsi metode penelitian kepustakaan. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan penelitian empiris dari berbagai buku dan jurnal penelitian sebelumnya, dengan fokus pada work from home, work-life balance, dan</p>	<p>Dari beberapa hasil studi terdahulu, pada variabel <i>work from home</i> terdapat perbedaan dari setiap penelitian. Dari 7 jurnal yang menjadi objek studi, 28,57% diantaranya berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. 28,57% lainnya menunjukkan bahwa</p>

	Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 10. No. 1 April 2022		produktivitas kerja. Pengumpulan data menggunakan mesin pencari seperti Research gate, Perish or Publish dan Google Scholar.	berpengaruh negatif. Serta 42,86% jurnal mengasilkan bahwa tidak ada pengaruh positif maupun negatif. Dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap penelitian menghasilkan kesimpulan yang berbeda, tergantung dari objek dan metode penelitian. Sedangkan untuk variabel <i>work life balance</i> , mayoritas studi menghasilkan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Jadi, peran dari work from home terhadap produktivitas kerja tidak terlalu signifikan, dan work life balance berperan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
17	Dini Riskhi Ariani ¹ , Sri Langgeng Ratnasari ² , Rona Tanjung ³ (2020) PENGARUH ROTASI JABATAN, DISIPLIN	Rotasi Jabatan (X1) Disiplin Kejra (X2) Beban Kerja (X3) Produktivitas	Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan skala likert.	(1) Rotasi jabatan dapat berpengaruh positif serta signifikansi terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo. (2) Disiplin kerja dapat berpengaruh positif serta signifikansi terhadap

	<p>KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN</p> <p>DIMENSI, VOL. 9, NO. 3 NOVEMBER 2020</p>	Kerja (Y)		<p>produktifitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo. (3) Beban Kerja dapat berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo. (4) Rotasi jabatan, disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama dapat berpengaruh positif serta signifikansi terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo.</p>
18	<p>Inna Nisawati Mardiani (2021)</p> <p>Pengaruh <i>work-life balance</i>, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri</p> <p>Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No</p>	<p>Work Life Balance (X1)</p> <p>Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Kompensasi (X3)</p> <p>Kinerja (Y)</p>	<p>Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gunanusa Eramandiri bagian produksi yang terdiri dari 57 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu metode sampel jenuh dengan cara semua anggota populasi dijadikan sampel. Peneliti mengambil keseluruhan populasi karena peneliti ingin hasil penelitian ini menjadi lebih baik dengan melibatkan seluruh karyawan. Metode pengumpulan</p>	<p>Work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin meningkat work-life balance seseorang maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Perusahaan di harapkan untuk selalu memperhatikan dan mengatur bagaimana agar kehidupan karyawan di dalam dan diluar perusahaan bisa seimbang. Lingkungan kerja berpengaruh</p>

	2, Juni 2021		<p>data dengan menyebar kuisisioner yang berisi pernyataan tertulis kepada karyawan dengan skala ukur yang digunakan yaitu likert. Metode Analisis data dengan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.</p>	<p>terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin nyaman suasana lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Perusahaan di harapkan untuk meningkatkan dalam hal suhu udara, area kerja, maupun tata letak ruangan. Selanjutnya perusahaan diharapkan lebih memperhatikan apa yang diinginkan karyawan, masukan- masukan karyawan mengenai perubahan atau tata letak area kerja semakin baik lingkungan kerja akan semakin baik pula kinerja karyawan itu sendiri. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkat tingkat kompensasi yang di terima karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada perusahaan. Kompensasi dalam</p>
--	--------------	--	---	--

				hal ini mencakup kompensasi finansial maupun non finansial.
19	<p>Cahya Widuri Wulan (2019)</p> <p>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN</p> <p>(Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha)</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1)</p> <p>Stres Kerja (X2)</p> <p>Motivasi Kerja (X3)</p> <p>Kinerja (Y)</p>	<p>Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005:30).</p>	<p>a. Berdasarkan hasil pengujian terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari variabel stres kerja serta terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan.</p> <p>b. Dalam penelitian ini kontribusi lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 0.309 atau 30.9%. Artinya masih ada variabel lain yang mungkin akan mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja.</p>
20	<p>Daylen Kembuan¹ Rosalina A M Koleangan² Imelda Ogi³ (2021)</p>	<p><i>Work Life Balance</i> (X1)</p> <p>Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Kinerja</p>	<p>Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua</p>	<p>1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan <i>Work life Balance</i> dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>

	<p>PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO CABANG UTAMA DI MANADO</p> <p>Jurnal EMBA Vol. 9 No. 3 Juli 2021</p>	Karyawan (Y)	<p>variabel atau lebih (Sugiyono, 2016 :112). Penelitian ini mencari pengaruh antara variabel bebas <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja (X), terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).</p>	<p>pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.</p> <p>2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial <i>Work life Balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.</p> <p>3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti nyata tentang pengaruh <i>Work life Balance</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado, dengan menggunakan sampel sebanyak 130 responden. Penelitian ini menggunakan alat bantu program SPSS 25 untuk melakukan analisis.</p>
--	--	--------------	--	--

				Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menggunakan regresi linier berganda serta uji asumsi klasik maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:
21	<p>Demet Leblecici (2012)</p> <p>IMPACT OF WORKPLACE QUALITY ON EMPLOYEE'S PRODUCTIVITY:</p> <p>CASE STUDY OF A BANK IN TURKEY</p> <p><i>Journal of Business, Economics & Finance (2012), Vol.1 (1)</i></p>	<p><i>Workplace quality (X)</i></p> <p><i>Productivity (Y)</i></p>	<p><i>Many organizations have been trying new designs and techniques to construct office buildings, which can increase productivity, and attract more employees. Many authors have noted that, the physical layout of the workspace, along with efficient management processes, is playing a major role in boosting employees' productivity and improving organizational performance (Uzee, 1999; Leaman and Bordass, 1993; Williams et al. 1985). An independent research firm; Gensler conducted a research on US workplace environment. In March 2006, a survey was conducted by taking a sample size of 2013.</i></p>	<p><i>Finally, survey results show that while the employees are unhappy with the physical conditions of the workplace, they have remarkable satisfaction with the workplace by having strong behavioral workplace conditions.</i></p> <p><i>According to the survey results it is proven that workplace environment affects employee performance but behavioral workplace environment has greater effect on employees' performance.</i></p>

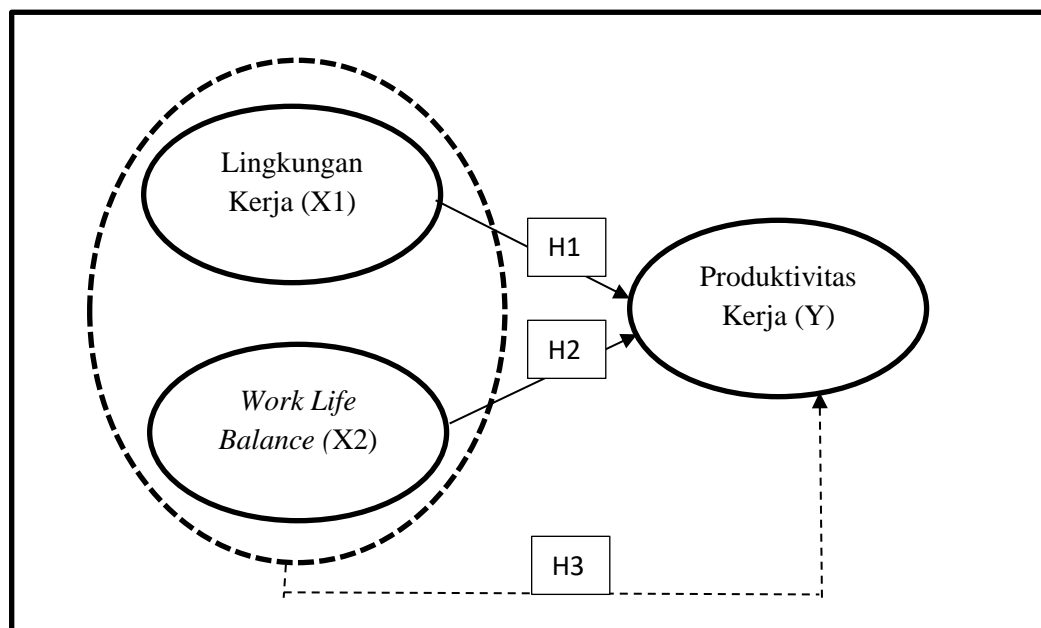
			<p><i>The research was related to; workplace designs, work satisfaction, and productivity. 89 percent of the respondents rated design, from important to very important.</i></p> <p><i>Almost 90 percent of senior officials revealed that effective workplace design is important for the increase in employees' productivity.</i></p>	
--	--	--	---	--

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2020) kerangka konseptual digunakan untuk menunjukkan gambaran secara umum mengenai objek penelitian yang dilakukan dalam kerangka dari variabel yang ada. Berdasarkan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan, maka variabel yang digunakan pada penelitian ini ada 2 (dua) diantaranya variabel independent dan variabel dependen.

Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan *work life balance*. Sedangkan untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. Kerangka konseptual dari penelitian ini berdasarkan dari modifikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Leblebici (2012) yang meneliti tentang lingkungan kerja terhadap

produktivitas, Faeni *et al.* (2021) yang meneliti tentang *work life balance* terhadap produktivitas kerja, dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual di bawah ini :



Sumber : Modifikasi Penelitian Lelebici (2012), Faeni *et al.* (2021)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian, telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka fikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang rumuskan. Berikut hipotesis dalam penelitian ini :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sunyoto (2012) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan

melakukan aktivitas bekerja. Menurut (Sedarmayanti, 2013) Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

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. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Senata et al. (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahlia (2019) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat pns RSUD dr. Soedono Madiun

2. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Produktivitas Kerja

Work life balance adalah tingkat kepuasan yang dipengaruhi oleh peran ganda dalam kehidupan seorang pekerja (Hudson, 2005). *Work life balance* adalah konsep luas yang melibatkan pengaturan kesenjangan antara pekerjaan (karier dan ambisi) di satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, keluarga, waktu luang dan pengembangan spiritual) di sisi lainnya (Singh & Khanna, 2011). *Work life balance* adalah metode yang

dapat dipakai untuk membantu karyawan mengurangi konflik yang disebabkan oleh ketidak seimbangan dalam peran ganda. *Work life balance* adalah kemampuan pribadi atau seseorang dalam mempertahankan komitmen terhadap keluarga saat menyelesaikan tugas pekerjaan (Delecta, 2011). *Work life balance* adalah kemampuan individu untuk melakukan tugas pekerjaan serta tuntutan di luar pekerjaan, yang membuat individu bahagia (Rifadha & Sangarandeniya, 2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Safitri and Frianto (2021) menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya *work life balance* sangat penting bagi karyawan, sehingga menjadi keharusan bagi perusahaan untuk menerapkan dan memelihara kebijakan yang mendorong karyawan untuk meningkatkan *work life balance* dengan harapan karyawan akan lebih produktif. Sejalan dengan penelitian Faeni et al. (2021), menghasilkan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Rahajeng dan Kristin (2021) memberikan hasil bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2: Diduga *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat pns RSUD dr. Soedono Madiun

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti 2013). *Work life balance* adalah metode yang dapat dipakai untuk membantu karyawan mengurangi konflik yang disebabkan oleh ketidakseimbangan dalam peran ganda. *Work life balance* adalah kemampuan pribadi atau seseorang dalam mempertahankan komitmen terhadap keluarga saat menyelesaikan tugas pekerjaan (Delecta 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Senata et al. (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Faeni et al. (2021), menghasilkan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

H3: Diduga lingkungan kerja dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja perawat pns RSUD dr. Soedono Madiun