

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut Quatro Thirtabrata *et al.*, (2022) Setiap organisasi harus memiliki program untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia agar tetap bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungannya.

Menurut Sella & Riofita (2024) Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikat nya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia inilah yang memiliki pengaruh yang cukup kuat karena adanya perubahan lingkungan bisnis yang yang kecil kemungkinan dapat diprediksi serta tidak cukup stabil (Rubi Babullah, 2024).

Sementara itu Ainiyah (2025) menyatakan bahwa penerapan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif, seperti pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja yang transparan, dan kebijakan kesejahteraan karyawan, terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja serta efisiensi operasional. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana aktivitas SDM dirancang untuk mendukung produktivitas, pelayanan, dan kualitas kerja. Produktivitas sendiri diukur dari hasil yang dihasilkan setiap individu, mencerminkan kemampuan mereka dalam memanfaatkan sumber daya secara maksimal (Ahmad Gunawan *et al.*, 2024).

Menurut Siagian (2023) suatu seni yang melakukan proses pemeliharaan karyawan secara manusiawi agar potensi yang dimiliki dapat berfungsi maksimal bagi ketercapaian tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan manusia sebagai pelaku dari terciptanya ide, pengelolaan operasional perusahaan, pengelolaan keuangan dan juga sebagai tenaga promosi. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengelola tenaga kerja secara efektif dan manusiawi untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran sentral karena manusia adalah penggerak utama dalam operasional organisasi, baik dalam aspek ide, strategi, maupun pelaksanaan.

Dalam menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis dan tidak menentu, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kualitas, kemampuan, dan profesionalisme sumber daya manusianya agar tetap adaptif, transformatif, dan berdaya saing. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pengelolaan administratif, tetapi juga mencakup pengembangan potensi manusia secara menyeluruh untuk keberlanjutan organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ramadhani *et al.*, (2025) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjalankan berbagai fungsi krusial untuk mengelola tenaga kerja secara optimal demi pencapaian tujuan organisasi. Penerapan fungsi-fungsi ini dalam konteks SDM bertujuan memastikan karyawan bekerja efektif, termotivasi, dan berkontribusi bagi kesuksesan organisasi.

Fungsi-fungsi tersebut adalah:

- 1) Fungsi perencanaan (*planning*) sumber daya manusia yang bertujuan memastikan ketersediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan organisasi.
- 2) Fungsi pengorganisasian (*organizing*) yang berkaitan dengan pembagian tugas, tanggung jawab, dan hubungan kerja.

- 3) Fungsi pengarahan meliputi aspek motivasi (*motivating*), komunikasi, dan kepemimpinan dalam mengelola karyawan.
- 4) Fungsi pengendalian dan evaluasi kinerja (*controlling*) bertujuan memastikan implementasi kebijakan dan strategi SDM sesuai rencana.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sella & Riofita (2024) terdapat empat tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

- 1) Manajemen SDM bertujuan untuk memastikan bahwa semua kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan karyawan mendukung pencapaian tujuan strategis dan operasional organisasi.
- 2) Pengembangan karyawan menjadi fokus utama, di mana manajemen SDM berupaya meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan.
- 3) Menciptakan lingkungan kerja yang positif juga merupakan tujuan penting, karena suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.
- 4) Pengelolaan kinerja dengan mengembangkan sistem penilaian yang adil, serta menarik dan mempertahankan

karyawan berkualitas melalui proses rekrutmen yang efektif dan paket kompensasi yang kompetitif.

- 5) Manajemen SDM juga bertanggung jawab untuk membangun hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.

2. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas menunjukkan seberapa efektif dan efisien tenaga kerja dalam menghasilkan output sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut (Nevira *et al.*, 2023) Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Menurut Satria *et al.*,(2024) Produktivitas adalah parameter yang digunakan untuk mengukur keefektifitasan suatu pekerjaan. Suatu perbandingan antara output dan input, masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk mental.

Sementara itu menurut Abdullah *et al.*,(2024) Produktivitas kerja pegawai bagi suatu organisasi sangatlah penting sebagai alat ukur tingkat keberhasilan dalam menjalankan organisasi. Produktivitas bergantung pada keterampilan yang baik, layanan yang unggul, minimnya kesalahan atau duplikasi, serta kualitas

dan jumlah pekerjaan yang memadai. Hal ini juga melibatkan kontribusi yang positif dan kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif.

Menurut Nurfauziah & Fauziya (2024) Pegawai kerap kali berhadapan dengan berbagai perbedaan, seperti perbedaan prinsip, kemauan, kebutuhan, sifat, dan perasaan. Perbedaan ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat memicu konflik dan menghambat kelancaran dan produktivitas kerja. Oleh sebab itu, dibutuhkan pemimpin yang mampu menjadi mediator dan menyatukan setiap perbedaan tersebut. Setiap organisasi selalu mengharapkan karyawannya mempunyai tingkat produktivitas kerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berproduktivitas kerja tinggi, organisasi dapat mencapai tujuannya lebih cepat dan efisien.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa Produktivitas merupakan ukuran efektivitas dan efisiensi tenaga kerja dalam menghasilkan output guna mencapai tujuan organisasi. Secara umum, produktivitas mencerminkan kemampuan individu atau kelompok untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, dengan harapan hari esok lebih produktif daripada hari ini. Produktivitas tidak hanya diukur dari perbandingan output dan input, tetapi juga mencakup kualitas kerja, keterampilan, kolaborasi, dan minimnya kesalahan. Dengan demikian, produktivitas memiliki dimensi teknis sebagai rasio antara hasil

dan sumber daya, serta dimensi filosofis sebagai sikap mental untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja (Joben, 2022):

1) Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya dalam bekerja. Pendidikan yang lebih tinggi meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga memungkinkan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi. Pendidikan merupakan faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia.

2) Usia

Pegawai pada usia produktif biasanya lebih kuat secara fisik dibandingkan pekerja pada usia tidak produktif. Semakin tinggi umur angkatan kerja maka produktivitas tenaga kerja akan semakin rendah. Pegawai yang lebih tua umumnya kurang produktif. Sebab, kekuatan fisik atau energi cenderung menurun seiring bertambahnya usia.

3) Lingkungan kerja

Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya dalam bekerja.

4) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis pekerjaan apa yang telah dilakukan seseorang dan menawarkan peluang yang sangat baik untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin terampil pula ia dalam pekerjaannya, dan semakin sempurna pula cara berpikir dan sikapnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya.

5) Jenis kelamin

Produktivitas laki-laki umumnya lebih tinggi dibandingkan perempuan. Pada prinsipnya, pekerjaan tidak dapat dipisahkan berdasarkan jenis kelamin. Namun secara umum, laki-laki lebih produktif dalam pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik.

6) Keterlibatan kerja

Semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja pegawai maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya dalam bekerja. Keterlibatan kerja mengukur sejauh mana seseorang

berkomitmen secara psikologis terhadap pekerjaannya dan mempertimbangkan efektivitasnya sebagai ukuran harga dirinya.

c. Upaya Yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dilihat sebagai masalah perilaku, tetapi juga dapat melibatkan aspek teknis. Menurut Haryono *et al.*, (2023) adapun faktor-faktor tersebut yaitu :

1) Gaji/Bonus

Gaji atau bonus menjadi faktor utama yang sangat memotivasi karyawan dikarenakan hal ini sangat dibutuhkan karyawan. Pembayaran gaji tepat waktu menjadi faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu, adanya pemberian bonus atas pekerjaan yang selesai sebelum waktunya, kinerja yang baik dari karyawan, dan sebagainya menjadi faktor motivasi terbaik untuk memacu motivasi kerja karyawan.

2) Membuat lingkungan kerja yang baik

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor. Hal ini terjadi karena jika lingkungan kerja yang dimiliki karyawan telah baik, maka akan mendukung adanya rasa nyaman dalam dirinya dan membuatnya termotivasi untuk semakin giat dalam bekerja.

3) Membuat peraturan ditempat kerja

Peraturan yang ditetapkan dengan tegas akan membuat karyawan tidak berani sewenang-wenangnya pada perusahaan dan pekerjaannya.

4) Sikap pemimpin

Dengan adanya sikap kepemimpinan yang baik pada pimpinan membuat karyawan termotivasi terhadap perilaku pemimpinnya. Sehingga, dalam dunia bisnis, seorang pemimpin perusahaan harus memiliki sikap yang positif baik, percaya diri dan protektif terhadap karyawannya

d. Indikator Produktivitas Kerja

Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Siagian (2023) indikator produktivitas kerja karyawan adalah:

1) Kualitas hasil kerja karyawan

Kualitas hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan yang meliputi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai tidaknya hasil kerja dengan standar yang berlaku di perusahaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar diperoleh hasil yang diharapkan.

2) Kuantitas hasil kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam memenuhi standar perusahaan dalam bentuk jumlah barang yang dihasilkan.

3) Waktu dan kecepatan kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan

Kecepatan kerja karyawan adalah suatu taraf melaksanakan mengetahui pemahaman dalam tugasnya kesulitan serta dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan ketepatan waktu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

3. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja merupakan sikap dan semangat kerja yang muncul dari dalam diri individu, yang mendorongnya untuk bekerja secara tekun, disiplin, dan bertanggung jawab. Menurut Palgunadhi *et al.*, (2023) Etos kerja adalah segala ilmu kebaikan dan keburukan didalam hidup manusia yang merupakan pertimbangan perbuatan melakukan perbuatan kerja seseorang akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada keyakinan bahwa bekerja itu ibadah.

Menurut Saleh & Utomo (2020) Etos Kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab,

tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Tanpa memiliki etos kerja seperti yang telah disebutkan diatas, seorang karyawan akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak buruknya tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang diinginkan.

Sementara itu menurut Larosa *et al.*, (2022) etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan yang mendasar yang dipegang oleh pegawai untuk menilai pekerjaan sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupannya, sehingga dapat mengurangi perilaku kurang baik dalam bekerja.

Menurut Waruwu (2023) Etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dalam kehidupan para anggota organisasi. Berdasarkan beberapa definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap, semangat, dan pandangan positif yang berasal dari dalam diri individu untuk bekerja dengan tekun, disiplin, tanggung jawab, jujur, dan penuh integritas. Etos kerja mencerminkan keyakinan bahwa bekerja adalah bentuk ibadah dan upaya untuk meningkatkan kualitas hidup. Sikap ini mendorong individu agar mampu

melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, beretika, serta memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya. Tanpa etos kerja yang baik, karyawan cenderung merasa terbebani oleh tugas dan tidak mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian produktivitas organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

Menurut Silfiya *et al.*, (2023) menyatakan bahwa secara umum ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja diantaranya sebagai berikut:

1) Faktor internal

Dalam hal ini seorang yang memiliki sebuah etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi dalam diri seseorang, karena sebuah etos kerja merupakan sebuah perilaku yang didasari keyakinan dalam diri seseorang. Sebuah etos kerja tercipta didasarkan pada sebuah keahlian, keterampilan yang dimiliki untuk membentuk pribadi yang unggul.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal yang dimaksud yaitu sebuah budaya yang turun-temurun dari masyarakat yang mana hal ini mempengaruhi seberapa besar seseorang memiliki etos kerja. Dalam hal ini budaya yang dimaksud meliputi tentang sebuah kedisiplinan serta perilaku yang diyakini oleh masyarakat. Terciptanya sebuah etos kerja disebabkan

oleh lingkungan kerja yang mendorong peningkatan kinerja seseorang itu sendiri.

c. Indikator Etos Kerja

Menurut Hantrisna (2023) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya:

1) Kerja adalah aktualisasi

Ukuran atau tanda yang menunjukkan sejauh mana suatu pekerjaan telah dilaksanakan sesuai tujuan, yang tercermin dalam perilaku, hasil, dan pencapaian nyata di lapangan.

2) Kerja adalah amanah

Setiap pekerjaan yang kita emban merupakan kepercayaan yang diberikan kepada kita, baik oleh atasan, organisasi, maupun pihak lain, yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab, integritas, dan kesungguhan. Amanah dalam konteks kerja tidak hanya menuntut penyelesaian tugas sesuai target, tetapi juga mengharuskan kita menjaga etika, kejujuran, dan komitmen terhadap hasil yang bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

3) Kerja adalah panggilan

Pekerjaan bukan sekadar aktivitas untuk memperoleh penghasilan, melainkan wujud dari dorongan batin, minat, dan rasa tanggung jawab untuk memberikan kontribusi terbaik.

4) Bekerja adalah berkarya (seni)

Layaknya sebuah seni, bekerja memerlukan keterampilan, ketelitian, inovasi, dan sentuhan pribadi agar hasilnya memiliki kualitas yang membedakan dari sekadar “selesai”. Dengan memandang kerja sebagai karya, seseorang akan menempatkan hati, rasa, dan pikirannya dalam setiap langkah, sehingga pekerjaan menjadi lebih bermakna dan memberikan kepuasan batin.

5) Kerja adalah kehormatan

Dengan memandang kerja sebagai kehormatan, seseorang akan menjalankannya dengan penuh rasa bangga dan komitmen, karena sadar bahwa hasil kerja mencerminkan siapa dirinya. Pandangan ini mendorong setiap individu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas, dan menghargai kepercayaan yang diberikan, sehingga kerja tidak hanya menjadi kewajiban, tetapi juga simbol kemuliaan diri.

6) Kerja adalah rahmat

Kerja adalah rahmat berarti bahwa pekerjaan merupakan anugerah dan karunia yang patut disyukuri karena memberi kesempatan untuk berkarya, berkembang, dan memberikan manfaat bagi diri sendiri maupun orang lain. Dengan memandang kerja sebagai rahmat, seseorang akan melaksanakannya dengan rasa syukur, semangat, dan keikhlasan, karena menyadari bahwa tidak semua orang diberi kesempatan dan kemampuan yang sama untuk bekerja.

7) Kerja adalah ibadah

Kerja adalah ibadah berarti bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan niat baik, cara yang benar, dan tujuan yang bermanfaat dapat menjadi bentuk pengabdian kepada Tuhan. Dalam pandangan ini, bekerja tidak hanya dipandang sebagai aktivitas duniawi untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai amal yang memiliki nilai spiritual.

8) Kerja adalah melayani

Kerja adalah melayani berarti bahwa setiap pekerjaan pada hakikatnya merupakan bentuk pengabdian dan kontribusi untuk memenuhi kebutuhan, membantu, serta memberi manfaat bagi orang lain. Dengan memandang kerja sebagai pelayanan, seseorang akan menempatkan

kepentingan dan kepuasan pihak yang dilayani sebagai prioritas, sambil tetap menjaga kualitas dan integritas hasil kerja.

4. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang berkembang dalam organisasi dan membentuk perilaku kerja anggotanya. Menurut Sembiring (2021) Budaya kerja organisasi yang diciptakan dengan proses manajemen yang tepat akan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karakteristik dikonfirmasi mempengaruhi kepuasan dapat kerja.

Menurut Andina & Ali (2024) cara pekerja bertindak, menjelaskan pekerjaan mereka, dan berkolaborasi satu sama lain semuanya dapat dipengaruhi oleh budaya pemberi kerja. Setiap organisasi mempunyai harapan bahwa budaya organisasinya akan positif karena akan menentukan keberhasilan organisasi tersebut dalam pencapaian tujuan. Budaya organisasi yang baik akan mendorongnya menuju arah yang lebih positif.

Selanjutnya, menurut Cahyati & Adelia (2024) Budaya organisasi adalah kumpulan keyakinan dan sikap yang dianut oleh anggota, mencerminkan nilai, pandangan hidup, dan

harapan mereka. Ini tercermin dalam tindakan sehari-hari, seperti kehadiran tepat waktu, kerja sama, dan komunikasi terbuka.

Sementara itu menurut Waruwu, (2023) budaya organisasi yang kuat dapat memengaruhi persepsi pegawai terhadap nilai dan tujuan organisasi. Pegawai di lingkungan pemerintah yang memahami nilai-nilai inti organisasi, seperti integritas dan pelayanan publik, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, norma, dan makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari. Budaya ini memengaruhi cara individu berinteraksi, menjalankan tugas, dan berkolaborasi, serta berperan penting dalam membentuk identitas dan arah organisasi. Budaya organisasi yang positif akan mendorong tercapainya tujuan bersama, meningkatkan kepuasan kerja, serta menciptakan lingkungan yang mendukung disiplin, kerja sama, dan komunikasi terbuka. Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan dan keunggulan suatu organisasi.

b. Dimensi Budaya Organisasi

Budaya organisasi terdiri dari dua dimensi fundamental, yaitu dimensi idealistik dan dimensi perilaku (Wahyudin, 2022) Adapun dua unsur utama budaya organisasi yang dimaksud seperti berikut.

1) Elemen idealistik

Di tengah perubahan yang terus-menerus dalam organisasi, ada bagian yang kuat tetapi seringkali tidak terlihat oleh semua orang. Elemen ini bersifat tersembunyi, tidak terlihat secara langsung, dan hanya diketahui oleh orang-orang tertentu mengenai ideologi mereka serta alasan di balik pendirian organisasi tersebut.

2) Elemen perilaku

Melalui tindakan sehari-hari dan struktur organisasi, elemen perilaku membentuk gambaran yang jelas tentang budaya organisasi. Meskipun mudah diamati dan dimengerti, interpretasi dari luar mungkin tidak selalu sejalan dengan pandangan internal. Cara paling sederhana untuk mengidentifikasi budaya organisasi yaitu dengan mengamati perilaku anggota organisasi dan kebiasaannya.

c. **Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Larasati et al., (2021) Setidaknya ada tiga karakteristik utama dari budaya organisasi adalah :

1) Inovasi

Inovasi disini adalah bagaimana pihak pegawai yang melakukan perbuatan yang inovatif dalam aktifitas keseharian dan untuk mengetahui hal tersebut diatas maka dapat dilihat dari hasil wawancara yang ada terhadap para informan yang ada dalam penelitian ini.

2) Perhatian pada hal detail

Perhatian pada hal detail adalah sifat atau kemampuan seseorang untuk secara konsisten memerhatikan dan mengelola informasi, tugas, atau pekerjaan dengan teliti, akurat, dan cermat, termasuk pada aspek-aspek kecil yang sering kali terlewatkan oleh orang lain.

3) Orientasi pada manfaat

Orientasi pada Manfaat adalah sikap atau kecenderungan individu maupun organisasi dalam memandang, merencanakan, dan melaksanakan suatu tindakan dengan mempertimbangkan sejauh mana tindakan tersebut memberikan nilai tambah, keuntungan, atau hasil positif bagi pihak yang berkepentingan.

d. Indikator-indikator yang mempengaruhi budaya organisasi

Menurut Sutoro (2020) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Perhatian pada hal-hal rinci atau detail
 - a) Memastikan seluruh prosedur diikuti dengan benar.
 - b) Mengidentifikasi kesalahan sekecil apa pun dan memperbaikinya sebelum menjadi masalah besar.
- 2) Berorientasi pada hasil:
 - a) Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan.
 - b) Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan.
- 3) Berorientasi pada semua kepentingan pegawai, seperti :
 - a) Memenuhi kebutuhan untuk berjalan dan mengerjakan pekerjaan.
 - b) Mendukung prestasi pegawai.
- 4) Orientasi tim
 - a) Mengutamakan kerja sama dibandingkan persaingan internal.
 - b) Mencapai tujuan bersama melalui koordinasi yang baik.
- 5) Keagresifan
 - a) Memiliki target ambisius dan mendorong karyawan untuk mencapainya dengan cepat.
 - b) Berani mengambil risiko yang diperhitungkan.

6) Stabilitas

- a) Memiliki struktur hierarki dan pembagian tugas yang jelas.
- b) Mempertahankan prosedur kerja yang baku dan jarang berubah.

5. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi di sekitar tempat kerja yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut (Armansyah & Henny, 2021) Lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional karyawan, yang pada gilirannya dapat memperkuat motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Menurut Afandi (2021) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana

seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Sementara itu, menurut Ahmad *et al.*, (2022) lingkungan kerja dapat meningkatkan ketenangan beserta kegairahan dalam bekerja, dengan meningkatnya kegairahan dalam bekerja maka kinerja pegawai juga pastinya akan lebih meningkat. Sedangkan menurut Sinaga, (2022) Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan kinerja pegawai, sehingga lingkungan kerja berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Dari beberapa definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis di sekitar tempat kerja yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja mencakup faktor-faktor seperti temperatur, pencahayaan, kebersihan, peralatan kerja, hingga suasana sosial di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mendukung kelancaran aktivitas kerja, tetapi juga dapat meningkatkan kenyamanan, kesejahteraan mental dan emosional karyawan, serta memperkuat motivasi dan komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu elemen penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai.

b. Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Pusparani (2021) secara garis besar jenis lingkungan kerja dibagi jadi:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator ialah: penerangan ataupun cahaya, temperature atau suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, mekanisme getaran, skema warna, riasan, keamanan di tempat kerja.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan disekitar karyawan yang menyangkut hubungan kerja, dalam hal ini hubungan dengan atasan, sampai hubungan dengan sesama rekan kerja.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Afandi (2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja :

1) Kenyamanan Karyawan

Kenyamanan didalam bekerja akan berdampak terhadap kualitas kerja pada diri seseorang. Maka dari itu

dengan lingkungan kerja yang mendukung dapat membuat pegawai bekerja secara maksimal.

2) Perilaku Karyawan

Dimana orang yang bekerja di tempat kerja dapat menempatkan dirinya bekerja secara lebih baik. Dengan adanya lingkungan yang mendukung,nyaman,bersih maka pegawai bisa bekerja secara lebih baik.

3) Kinerja Karyawan

Jika kondisi di lingkungan kerja terjamin maka kinerja pegawai akan naik. Dan jika fasilitas di tempat kerja menurun maka tingkat kinerja pegawai akan ikut menurun.

4) Tingkat Stres Karyawan

Lingkungan yang tidak kondusif dapat menyebabkan tingkat stres pegawai.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Fachrezi & Khair, (2020) indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Hubungan antar rekan kerja

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

3) Hubungan antar bawahan dan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4) Tersedianya fasilitas kerja

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

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini merujuk pada penelitian sebelumnya sebagai landasan untuk perbandingan, baik dalam menilai keunggulan maupun kelemahannya. Penelitian sebelumnya menjadi rujukan utama

untuk memahami konteks dan tujuan penelitian ini. Beberapa studi sebelumnya telah dianalisis dan dinilai oleh peneliti sebagai dasar untuk mempersiapkan penelitian ini. Berikut adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dipelajari oleh peneliti:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ferine et al., (2021)	<i>An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority</i>	<i>Organizational culture (X₁) Work Ethic (X₂) Work performance (Y)</i>	Kuantitatif, PLS-SEM, n=180 responden	Konflik berdampak negatif terhadap kinerja kerja, sedangkan kepemimpinan, budaya organisasi, dan etos kerja berpengaruh positif signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2.	Samaneh Faregh, Ramezan Jahanian, Mahtab Salimi (2021)	<i>Predicting Employee Productivity based on Work Ethics and Organizational Learning</i>	<i>Work Ethics (X₁) Employee Productivity (X₂) Organizational Learning (Y)</i>	Kuantitatif, korelasional, SEM AMOS	Etos kerja dan pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas; kontribusi etos kerja 0.51 dan pembelajaran organisasi 0.43 terhadap produktivitas
3.	Olakunle, (2024)	<i>The Impact of Organizational Culture on Employee Productivity</i>	<i>Organizational culture (X) Employee Productivity (Y)</i>	Kuantitatif, survei dengan regresi	Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan produktivitas karyawan; gaya kepemimpinan, komunikasi, dan keterlibatan karyawan sebagai moderato
4.	Nzuva, (2022)	<i>The Impact of Organisational Culture on Employees' Productivity</i>	<i>Organisational Culture, Employees' Productivity</i>	Systematic review, 18 studi	Budaya organisasi mempengaruhi produktivitas melalui

		<i>Productivity: A Comprehensive Systematic Review</i>			komitmen, motivasi, dan efektivitas kepemimpinan; budaya adhocracy paling mendukung inovasi
5.	Ajeng Safitri Mustofa, (2022)	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di MTsN 1 Kediri.	Etos Kerja (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂) Motivasi Kerja (X ₃) Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif teknik dengan sampel yaitu non probability sampling dengan metode purposive sampling	Etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
6.	Wibowo <i>et al.</i> , (2022)	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Etos Kerja (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂) Lingkungan Kerja (X ₃) Produktivitas Kerja (Y)	Metode deskriptif kuantitatif	Etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
7.	Sindy & Latif, (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Budaya Organisasi (X) Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif, regresi linier sederhana, 50 responden	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sepuh Energi Alam.
8.	Zhenjing <i>et al.</i> , (2022)	<i>Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model</i>	<i>Workplace Enviroment (X)</i> <i>Employee Commitment (Z₁)</i> <i>Achievement Striving Ability (Z₂)</i> <i>Employee Performance (Y)</i>	Kuantitatif, dengan SEM PLS	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui mediasi komitmen karyawan dan kemampuan berprestas
9.	Syahputra, (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	Lingkungan Kerja (X) Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif, regresi linier sederhana, 47 responden	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

10.	Wiguna & Radila, (2023)	Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tridi Oasis Group	Etos Kerja (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif, regresi linier berganda, 60 responden	Etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja secara signifikan.
11.	Yolanda <i>et al.</i> , (2024)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan	Budaya Organisasi (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif dengan kuesioner	Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, baik secara individu maupun secara bersama-sama, menunjukkan adanya hubungan yang kuat.
12.	Aris <i>et al.</i> , (2024)	Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja (PT. Kenbry Marmer Pratama)	Budaya organisasi (X_1) Pelatihan (X_2) Motivasi kerja (X_3) Produktivitas kerja (Y)	Kuantitatif, sampel jenuh (35 responden)	Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan; pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
13.	Trisno Sugiarti <i>et al.</i> , (2024)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan di Bank Mandiri	Budaya Organisasi (X_1) Produktivitas Kerja (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Kuantitatif, SEM (AMOS), survey	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berdampak positif pada produktivitas pegawai.
14.	Ridwan & Sudirman (2024)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Makin Group Tbk Tebo	Budaya Organisasi (X_1) Etos Kerja (X_2) Produktivitas Kerja (Y) Motivasi (Z)	Kuantitatif penelitian deskriptif verifikatif.	Etos kerja merupakan faktor dominan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan produktivitas kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Sementara itu, budaya

					organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keduanya.
15.	Karauwan <i>et al.</i> , (2024)	Pengaruh etos kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai badan Pengelolaan Pajak Dan Restribusi Daerah Minahasa Selatan	Etos Kerja (X ₁) Beban Kerja (X ₂) Lingkungan Kerja (X ₃) Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif dengan metode asosiatif	Etos kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Minahasa Selatan.
16.	Lenny (2024)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja di Puskesmas Medokan Ayu Surabaya	Budaya organisasi (X ₁) Kepuasan kerja (X ₂) Produktivitas kerja (Y)	Kuantitatif, SEM (AMOS), survey	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berdampak positif pada produktivitas pegawai.
17.	Azzahra & Widi Wahyudi (2024)	Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Iklim organisasi (X ₁) Motivasi Kerja (X ₂) Lingkungan Kerja (X ₃) Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif, sampel jenuh, SPSS	Iklim organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
18.	Auralia (2025)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Persero Kcu Jakarta Flora	Motivasi Kerja (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂) Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif regresi linear berganda	Secara simultan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

19.	Ariatpi & Hidayat (2025)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Guru Homeschooling Hayat School	Budaya Organisasi (X) Produktivitas (Y)	Kuantitatif, regresi linier sederhana	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru.
20.	Nopitasari <i>et.,al</i> (2025)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Padasa Enam Utama	Lingkungan Kerja (X ₁) Beban Kerja (X ₂) Motivasi (X ₃) Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif, data primer.	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, Beban kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kaaryawan.

Sumber: Data Diolah Peneliti 2025

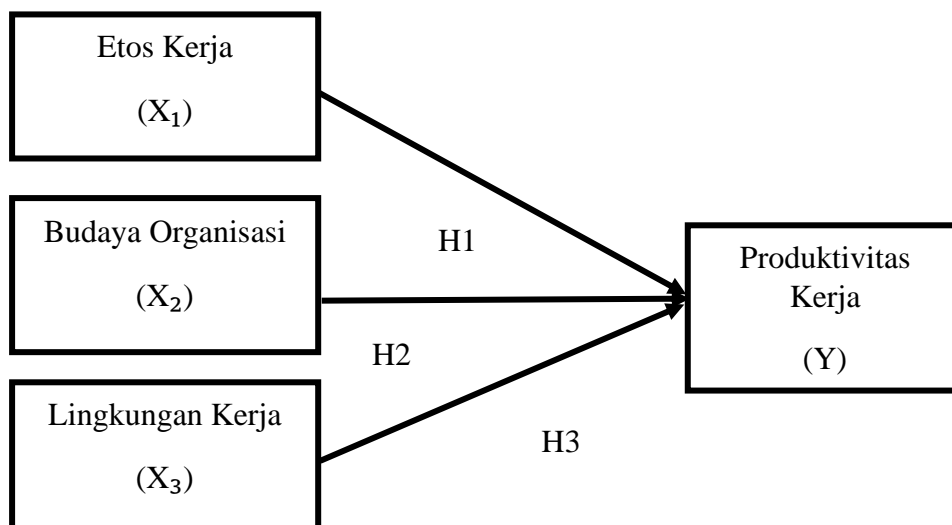
C. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir menggambarkan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai elemen yang telah ditentukan sebagai masalah penting. Kerangka berpikir terdiri dari beberapa teori yang telah dijelaskan dan menggabungkan hubungan antar variabel (Sugiyono, 2023). Berdasarkan tujuan dari penelitian ini guna untuk mengetahui pengaruh etos kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 (dua) yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Penelitian ini merujuk dan memodifikasi kerangka berfikir dari beberapa studi terdahulu yang relevan (Ajeng Safitri Mustofa, 2022) ,

(Sindy & Latif, 2022) dan (Auralia & Oktavianti, 2025) yang meneliti etos kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan studi-studi tersebut , penelitian ini menyusun kerangka berpikir dengan menyesuaikan variabel bebas yang digunakan, yaitu etos kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) . Dengan demikian, kerangka berfikir ini menjelaskan bahwa etos kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Adapun kerangka berfikirnya seperti berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

Sumber: Modifikasi dari (Ajeng Safitri Mustofa, 2022), (Sindy & Latif, 2022) dan (Auralia & Oktavianti, 2025)

D. Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2023) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat diambil beberapa hipotesis. Hipotesis merupakan dugaan sementara hasil penelitian sebelum dibuktikan oleh data yang telah dianalisis. Berikut adalah hipotesis dari penelitian ini:

1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Etos kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Etos kerja yang tinggi tercermin dari sikap disiplin, tanggung jawab, kerja keras, serta semangat dalam menyelesaikan tugas. Menurut Wiguna & Radila (2023) Etos kerja merupakan semangat kerja dari seseorang yang akan mempengaruhi pada setiap tindakannya.

Jadi apabila seorang karyawan memiliki etos kerja yang tinggi maka dia akan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya, begitupun sebaliknya. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik cenderung menunjukkan peningkatan dalam hasil kerja, efisiensi waktu, serta mutu pekerjaan. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu oleh Wati & Pradana (2020) ditemukan bahwa Etos kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar yang signifikan terhadap produktivitas karyawan saat pandemi. Carles & Parameswari (2023) juga melakukan

penelitian sebelumnya menghasilkan bahwa etos kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Selanjutnya ada Sondakh *et al.*,(2024) menjelaskan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Selaras dengan itu, Rusnendar & Kurniawan (2024) juga meneliti dan menghasilkan temuan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sain *et al.*, (2023) menegaskan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja. Dengan demikian, budaya organisasi memiliki kontribusi penting terhadap pencapaian produktivitas kerja. Menurut Joben (2023) Untuk mencapai tujuan organisasi, budaya kerja yang positif dapat menginspirasi pegawai untuk bekerja keras dan produktif.

Individu mampu mengidentifikasi tujuan bersama melalui budaya organisasi yang juga menjadi tolak ukur untuk menemukan prinsip organisasi yang lebih tinggi dan menjadi pedoman kompetensi

pegawai di masa depan. Penelitian terdahulu oleh Sukarno & Anitra (2020) menghasilkan bahwa etos kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hadi *et al.*, (2024) juga mengungkapkan dalam penelitiannya dimana budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya penelitian dari Retnaningtyas & Widodo (2022) terkait pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Penelitian oleh Ramlah *et al.*, (2023) yang menghasilkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi dengan terhadap produktivitas kerja. Sejalan oleh penelitian Indrawati *et al.*, (2021) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H₂: Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi kinerja dan kenyamanan karyawan. Menurut Trisnawaty & Parwoto (2021) Untuk meningkatkan produktivitas, maka

lingkungan kerja harus baik sehingga akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas.

Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan semangat dan motivasi kerja, sedangkan lingkungan yang buruk dapat menurunkan konsentrasi dan mengganggu produktivitas. Penelitian terdahulu oleh Segoro & Kusuma Pratiwi (2021) menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Parashakti & Noviyanti (2021) juga mengungkapkan dalam penelitiannya dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya penelitian dari Rampisela & Lumintang (2020) terkait pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan upah terhadap produktivitas kerja membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian oleh Purnami & Utama (2020) yang menghasilkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Sejalan dengan penelitian Taka (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H₃ : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja.