

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja Fisik

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik memiliki pengertian yang berbeda-beda dari kalangan para ahli. Guna memahami pengertian dari Lingkungan Kerja Fisik, berikut pengertian menurut para ahli antara lain:

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memdaia tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Komarudin (Gienardy,2013:13) mendefinisikan lingkungan kerja fisik “sebagai keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu”.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) bahwa Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori yakni Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, misalnya: pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya. Lingkungan perantara atau lingkungan umum juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, warna, dan lain-lain.

Berdasarkan pengertian Lingkungan Kerja Fisik menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik adalah

keadaan yang ada disekitar karyawan dan berbentuk fisik yang dapat memengaruhi kondisi kerja dari karyawan.

2.1.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:27) Indikator lingkungan kerja fisik adalah :

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 (empat), yaitu : (a) Cahaya langsung (b) Cahaya setengah langsung (c) Cahaya tidak langsung (d) Cahaya setengah tidak langsung.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembabanya tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

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

5. Kebisingan

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan

dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia antara lain:

- a. Lamanya kebisingan
 - b. Intensitas kebisingan
 - c. Frekuensi kebisingan
- Makin lama telinga mendengar kebisingan, makin buruk akibatnya diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran Mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas dan frekuensi getarannya. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a. Konsentrasi bekerja
 - b. Datangnya kelelahan
 - c. Timbulnya beberapa penyakit seperti gangguan terhadap mata, saraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.
- #### 7. Bau-bauan di Tempat Kerja

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

8. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di tempat kerja

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

10. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaianya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan kerja memiliki pengaruh besar terhadap pengembangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, kualitas, dan kuantitas. Pelatihan kerja memiliki pengertian yang berbeda-beda. Berikut ini pengertian pelatihan kerja menurut para ahli yaitu:

Menurut Harsuko Riniwati (2016:152) Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu).

Menurut Rachmawati (2018) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan.

Menurut Sutrisno (2019) bahwa pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

2.2.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Eko Widodo Suparno (2015:84) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan

kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Pelatihan kerja sendiri bertujuan untuk pengembangan Sumber Daya Manusia agar para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat secara efektivitas dan efisien. Tidak hanya itu pelatihan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Berikut ini faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja menurut Veithzal (2014) berpendapat dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu:

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi (bahan)
4. Metode
5. Tujuan Pelatihan
6. Lingkungan yang Menunjang

2.2.4 Indikator Pelatihan Kerja

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa hal-hal yang digunakan untuk mengukur sejauh mana efektifitas pelatihan yang diberikan perusahaan pada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan akan program pelatihan tersebut, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja, produktifitas pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan pelatihan

Pelatihan yang digunakan harus sesuai kebutuhan dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu

mencapai kinerja secara maksimal dan paham terhadap etika kerja yang diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan dan pelaporan kerja.

4. Metode yang digunakan, dalam hal ini seharusnya menggunakan teknik partisipatif dimana peserta juga ikut serta dan aktif dalam kegiatan pelatihan tersebut. Seperti, diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan game. Latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

5. Kualifikasi peserta

Dalam hal ini adalah karyawan yang memang membutuhkan pelatihan dan peningkatan produktifitas kerja, seperti: karyawan tetap, karyawan yang baru rotasi jabatan dan karyawan yang memang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi pelatih, dalam hal ini pelatih atau instruktur harus memiliki kualifikasi dan benar-benar orang yang memiliki kemampuan untuk mengisi kegiatan pelatihan serta mampu memberikan motivasi kepada peserta sehingga peserta benar-benar paham akan materi dan kegiatan pelatihan yang dilaksanakan.

7. Waktu

Dalam hal ini pelatihan membutuhkan banyak waktu untuk benar-benar maksimal dalam pelaksanaannya. Semakin sering karyawan mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan tersebut akan meningkat.

2.2.5 Jenis-Jenis Pelatihan Kerja

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses belajar yang efektif.

Adapun jenis-jenis pelatihan kerja Menurut Widodo (2015:86) antara lain:

1. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
2. Magang (*apprenticeship*)
3. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*)
4. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
5. Simulasi kerja (*job simulation*)

2.3 Produktivitas Kerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja memiliki pengertian yang berbeda-beda dari kalangan para ahli. Guna memahami pengertian dari produktivitas kerja karyawan, berikut pengertian menurut para ahli antara lain:.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), 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.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan

waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Sedarmayanti (2011:80), menjelaskan bahwa “Produktivitas diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”.

Berdasarkan pengertian produktivitas kerja menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah output (hasil kerja) dengan input (sumber daya) yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk atau kemampuan tenaga kerja menggunakan input dalam menghasilkan suatu produk (output).

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut para ahli:

Menurut Anoraga dalam Busro (2018), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu:

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan

11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2017:103), faktor -faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu :

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

Menurut Ravianto (2013:20) merincikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1. Motivasi

Merupakan motor pendorong seseorang kearah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

2. Disiplin

Merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan ketentuan etika norma dan kaidah yang berlaku.

3. Keterampilan

Faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja.

4. Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal.

5. Semangat kerja

Keinginan bekerja dengan sungguh-sungguh demi apa yang diinginkan seorang karyawan.

6. Pengawasan

Mengingat eratnya hubungan pengawasan dengan produktivitas kerja yang mempunyai peran sentral dalam peningkatan produktivitas kerja.

7. Lingkungan

Kondisi lingkungan yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang baik.

8. Perencanaan sumber daya manusia

Merupakan salah satu faktor dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, perencanaan yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja yang baik.

2.3.3 Aspek-Aspek Produktivitas Kerja Karyawan

Berikut ini Aspek Produktivitas Kerja Karyawan Menurut Siagian (2016) antara lain yaitu :

1. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya pencapaian produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan selalu dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Peningkatan mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan, baik berupa barang maupun jasa akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan di mana organisasi terlibat. Hal tersebut mengandung arti, mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi.

3. Tugas pekerjaan yang menantang

Harus diakui bahwa tidak semua orang dalam bekerja bersedia menerima tugas yang penuh tantangan. Artinya, dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerja yang menganut

prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang yang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan. Tugas-tugas yang bersifat rutinistik dan mekanistik akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan yang pada gilirannya berakibat pada sering terjadinya kesalahan, mutu hasil pekerjaan rendah.

4. Kondisi fisik tempat bekerja

Telah umum diakui baik oleh para pakar maupun oleh para praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

2.3.4 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Guna untuk dapat mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Menurut Sinungan dalam Busro (2018: 344) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja atau indikator dari produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas Kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2009:64). Hipotesis dapat dikatakan juga sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka mekanisme hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. H_1 : Diduga terdapat pengaruh yang *signifikan* variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
2. H_2 : Diduga terdapat pengaruh yang *signifikan* variabel pelatihan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
3. H_3 : Diduga terdapat pengaruh yang *signifikan* variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya untuk mencari perbandingan dan referensi yang relevan terkait penelitian yang dilakukan. Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang relevan meskipun ruang lingkupnya hampir sama tetapi terdapat variabel, objek, periode waktu yang digunakan dan penentuan sampel yang berbeda, sehingga dapat dijadikan referensi untuk saling melengkapi. Pada bagaian ini peneliti mencamtkumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut ringkasan beberapa penelitian yang diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
1	Bagus Dwi Haryo & Handojo Djoko W Universitas Diponegoro 2018	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Metec Semarang	Pelatihan kerja berpengaruh 12,2% terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh 2,7% terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh 32,6 % terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh yang diberikan pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang sebesar 38,4%.
2	Wahyu Ningrum Handayani & Shinta Wahyuhati (2018) Politeknik Negeri Batam	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi Pada Perusahaan Manufaktur Di PT ABC Batam	Terdapat pengaruh secara parsial dan simultan dari lingkungan kerja fisik yang meliputi Temperatur, Kebisingan, Getaran, Penerangan, Sirkulasi udara terhadap produktivitas kerja.
3	Agustin Ana Desmonda (2016) Universitas Mulawarman	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Federal Internasional Finance Cabang Samarinda	Lingkungan kerja fisik yang terdiri dari tata ruang kantor, penerangan, warna, udara, musik, suara , tingkat kebisingan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 99,2%.
4	Beby F.A Purwodono, William A.	Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap	Besaran pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja terhadap

Lanjutan Tabel 2.1

	Areros, Sontje M. Sumayku (2018) Universitas Sam Ratulangi	Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Manado	Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 24,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.
5	Mochamad Irfan & Donny Richard Mataputun (2021) Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto	Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa metode pelatihan (X1), materi pelatihan (X2), dan instruktur (X3) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 52,3% dan sisanya 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.