

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Teori penetapan tujuan yang dirumuskan oleh Locke pada tahun 1968 menjadi dasar dalam penelitian ini, teori ini menjadi pusat perhatian dalam upaya menghadapi berbagai permasalahan dan tantangan organisasi. Teori tersebut menekankan bahwa setiap orang mempunyai tujuan yang ingin dicapai, secara aktif berupaya mewujudkannya, dan didorong oleh motivasi internal. Menurut teori ini, tujuan yang ditetapkan seseorang adalah faktor utama yang menentukan pilihan individu. Teori ini menunjukkan pengaruh signifikan pada cara tujuan dirumuskan dalam organisasi. Teori *goal setting* menggambarkan suatu proses berpikir yang membentuk tujuan dan berfungsi sebagai penentu perilaku. (Ghozali, 2022) menyatakan bahwa sasaran yang spesifik dan menantang cenderung dapat meningkatkan kinerja lebih baik dibandingkan sasaran yang kurang jelas. Sasaran dapat dijadikan lebih spesifik melalui:

- a. Kuantitas (memungkinkan pengukuran), contohnya adalah dengan menetapkan “meningkatnya produktivitas sebesar 50%” ahli-ahli “meningkatkan produktivitas tanpa batas”.
- b. Enumerasi berarti menjabarkan langkah konkret yang harus ditempuh untuk meraih tujuan, bukan hanya memberikan uraian secara umum.

Berdasarkan teori penetapan tujuan, aspirasi yang ingin diraih akan mempengaruhi ketekunan individu dalam beraksi. Ketika sasaran jelas, mudah dimengerti, dan bermanfaat, individu cenderung bekerja lebih keras untuk mencapainya. Sebaiknya apabila tujuan sulit dipahami, individu akan cenderung tidak berusaha. Penetapan tujuan berpengaruh pada aspek kognitif seseorang dan berdampak pada kebutuhan praktis (Pamungkas, 2017).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam setiap kegiatan baik itu di perusahaan, lembaga, organisasi, komunitas

atau entitas lainnya, keberadaan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya sangatlah penting. Oleh karena itu perhatian utama adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia (SDM) ini dengan efektif agar semua aktivitas berjalan sesuai dan mencapai hasil yang optimal.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan proses bertujuan untuk penanganan berbagai aspek yang melibatkan seluruh unsur tenaga kerja seperti karyawan, staf, buruh, manajer, dan pihak lain yang berperan dalam menjalankan aktivitas organisasi, lembaga, maupun perusahaan untuk mencapai target yang telah dirumuskan. Menurut Panggabean (2007) dalam penelitian yang dilakukan Rahman (2022), manajemen sumber daya manusia yaitu proses yang mencakup kegiatan perencanaan, pengaturan, pemberian arahan, hingga evaluasi terhadap pekerjaan yang mencakup aspek perdagangan, pengembangan karyawan, pemberian kompensasi, promosi jabatan, serta pemutusan hubungan kerja. Seluruh proses tersebut bertujuan untuk mendukung pencapaian target organisasi. Sementara itu, Sulistiyani dan Rosidah (2009) menjelaskan manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai potensi pada diri individu yang berperan sebagai aset serta modal non-material suatu organisasi bisnis. Potensi ini bisa dikembangkan menjadi kekuatan nyata, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik, untuk mempertahankan eksistensi dan operasional organisasi secara berkelanjutan.

Manajemen itu sendiri dipahami sebagai ilmu seni yang bertujuan untuk melibatkan orang lain agar mencapai tujuan. Dengan kata lain, pencapaian tujuan memerlukan keterlibatan lebih dari satu orang. Sedangkan, manajemen sumber daya manusia adalah ruang lingkup yang secara khusus membahas peran serta interaksi manusia dilingkungan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia meliputi sejumlah keputusan yang saling berhubungan dalam mengelola hubungan kerja dan pada akhirnya turut menentukan hasil kerja karyawan serta efektivitas organisasi. Setiap aktivitas dalam manajemen SDM dirancang untuk menjamin pemanfaatan tenaga kerja secara optimal guna mendukung pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Husaini, 2017) manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki

empat kategori utama tujuan MSDM yaitu:

1. Tujuan organisasi:

Tujuan organisasi berfokus pada pengakuan dan penguatan peran manajemen SDM dalam mencapai efektivitas organisasi secara keseluruhan. Meskipun manajemen sumber daya alam terbentuk secara formal untuk membantu manajer mengelola karyawan mereka, penting untuk diingat bahwa manajer adalah yang paling bertanggung jawab atas kinerja karyawan mereka.

2. Tujuan Fungsional:

Tujuan fungsional yaitu agar memastikan bahwa kontribusi SDM tetap relevan dan memenuhi kebutuhan organisasi. Dalam konteks ini, penting bagi MSDM untuk terus beradaptasi dengan perubahan kebutuhan dan dinamika organisasi. Jika pengelolaan talenta tidak memenuhi standar yang disyaratkan, atau jika strander lebih rendah dari yang diharapkan, nilai talenta bisa terancam. Maka dari itu, departemen SDM harus mengevaluasi kebijakan serta prakteknya secara berkala dan berupaya meningkatkan kualitas layanan kepada seluruh anggota organisasi. Dengan cara ini, manajemen sumber daya manusia dapat memastikan bahwa mereka tidak hanya mendukung tujuan jangka pendek organisasi, namun juga memberikan kontribusi untuk mewujudkan visi jangka panjang yang lebih luas. Memahami dan menerapkan kedua tujuan ini secara efektif akan membantu organisasi memaksimalkan potensi sumber daya manusia dan mencapai hasil yang lebih baik di semua aspek.

3. Tujuan Sosial:

Tujuan sosial berfokus pada tanggung jawab etis dan sosial organisasi untuk menangani kebutuhan dan tantangan yang dihadapi Masyarakat. Dalam konteks ini, MSDM memainkan peran penting dalam mengidentifikasi dan meminimalkan dampak negatif aktivitas organisasi terhadap lingkungan sosial. Jika suatu organisasi tidak menggunakan sumber dayanya untuk kepentingan masyarakat, maka organisasi tersebut tidak hanya menghadapi risiko kritik publik tetapi juga dapat menimbulkan masalah dalam operasional bisnisnya. Misalnya, ketidakpuasan masyarakat dapat mengakibatkan rusaknya reputasi yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Oleh karena itu HRD harus terlibat aktif dalam program CSR

(*Corporate Social Responsibility*) dan inisiatif lain yang mendukung kesejahteraan masyarakat serta membangun hubungan yang harmonis antara organisasi dan komunitas di sekitarnya.

4. Tujuan Personal:

Tujuan Personal bertujuan agar memberikan dukungan kepada karyawan agar tujuan pribadinya tercapai, pada akhirnya dapat mendorong kontribusi individu terhadap organisasi. Semua karyawan memiliki tujuan dan ambisi yang berbeda untuk mempertimbangkan hal ini ketika merencanakan kebijakan pengembangan karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa tujuan pribadi mereka, seperti promosi, pelatihan, dan pengembangan karir, diabaikan, kinerja dan kepuasan kerja mereka mungkin menurun. Hal ini menyebabkan tingginya *turnover*, sehingga karyawan memutuskan untuk keluar mencari peluang yang baik. Oleh karena itu, *Human Resource Management* (HRM) harus menciptakan saluran komunikasi yang terbuka dan menyediakan program pengembangan karir yang sesuai dengan harapan karyawan. Dengan memperhatikan tujuan individu tersebut, perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan talenta terbaiknya, namun juga membangun budaya kerja yang positif dan produktif. Dengan memahami dan mengintegrasikan tujuan sosial dan pribadi ke dalam strategi SDM, perusahaan bisa membangun lingkungan kerja yang menghargai perbedaan serta mampu menyesuaikan diri dengan karyawan dan masyarakat secara keseluruhan.

c. Fungsi operasional manajemen SDM

Dasar utama dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) terletak pada fungsi-fungsi operasionalnya. Fungsi ini merupakan inti dari pelaksanaan manajemen SDM yang bertujuan agar prosesnya menjalankan proses kerja secara efisien dan tepat untuk mendukung pencapaian visi perusahaan. Menurut Sabrina (2021), terdapat lima fungsi operasional utama sebagai berikut:

1. Fungsi pengadaan

Fungsi ini mencakup proses perekrutan, seleksi calon tenaga kerja, penempatan jabatan dan orientasi kerja serta pelatihan awal untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tujuannya adalah menempatkan orang yang tepat di posisi yang tepat.

2. Fungsi pengembangan

Melalui pelatihan dan pendidikan, kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan etika kerja para pegawai dapat ditingkatkan. Fungsi ini bertujuan untuk memastikan bahwa keterampilan karyawan selaras dengan tuntutan pekerjaan saat ini dan yang akan datang.

3. Fungsi kompensasi.

Fungsi ini berhubungan dengan kompensasi yang didapatkan karyawan, baik berupa tunjangan langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk finansial maupun fasilitas lainnya. Prinsip utama dalam kompensasi adalah keadilan dan kelayakan, yang didasarkan pada prestasi serta tanggung jawab masing-masing individu.

4. Fungsi pengintegrasian

Fungsi ini berfokus pada penyelarasan antara tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan guna mewujudkan suasana kerja yang kondusif dan menguntungkan. Menyatukan pandangan yang berbeda antara kedua pihak menjadi tantangan dalam pelaksanaan fungsi ini.

5. Fungsi pemeliharaan

Fungsi ini berperan dalam Upaya menjaga kebugaran, kestabilan emosional, dan loyalitas tenaga kerja dilakukan agar hubungan kerja dapat berlangsung secara berkesinambungan. Salah satu bentuk nyata dari fungsi ini merupakan realisasi program keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

2.1.3 Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas tenaga kerja merupakan indikator yang membandingkan antara kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mampu diselesaikan dengan cara yang cepat dan hasil yang maksimal dengan jumlah sumber daya yang digunakan dalam kurun waktu tertentu (Yunaiarsi, 2013) produktivitas menggambarkan hasil nyata yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam periode waktu tertentu berdasarkan proses kerja yang dilakukan. Dengan kata lain, produktivitas mencerminkan seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik itu selama proyek berlangsung, dalam hitungan hari, atau selama satu tahun.

Sementara itu menurut Hasibuan dalam (Burso, 2018) mendefinisikan produktivitas sebagai hasil dari perbandingan antara output (hasil kerja) dan input (sumber daya yang digunakan). Oleh sebab itu, produktivitas bisa diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam menghasilkan output berdasarkan pemanfaatan waktu, tenaga, bahan, metode kerja, teknologi, serta keterampilan tenaga kerja. Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil kerja yang terlihat dan dicapai dalam batas waktu tertentu oleh individu atau kelompok, yang mencerminkan efisiensi pemanfaatan sumber daya guna menghasilkan barang atau jasa mutu dengan jumlah yang optimal.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Tentunya sudah menjadi harapan setiap organisasi agar para anggotanya, termasuk karyawan, dapat menunjukkan tingkat produktivitas yang optimal. Menurut (Sutrisno, 2019) terdapat sejumlah aspek yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja diantaranya adalah:

1. Tingkat Pendidikan

Secara keseluruhan, tingkat pendidikan yang lebih tinggi oleh orang dan pekerja mempunyai kemungkinan lebih besar untuk termotivasi dalam bekerja. Hal ini mempermudah penyelesaian tugas dan meningkatkan produktivitas.

2. Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, ketika tidak ada masalah, dia akan dapat menyelesaikan tugas lebih cepat akurat, sehingga membuatnya lebih produktif dalam bekerja.

3. Keterampilan atau Kemampuan

Pegawai atau pekerja yang mempunyai keterampilan atau kemampuan unggul dimotivasi untuk meningkatkan produktivitas.

4. Sarana dan Prasarana

Karyawan akan merasa lebih mudah menyelesaikan tugasnya dan lebih produktif dalam bekerja, apabila sarana dan prasarana sudah tersedia dan mudah dicari.

5. Lingkungan Kerja yang Nyaman

Hubungan kerja antara atasan dan bawahan, atasan dan atasan, serta pegawai dan

pegawai selalu menunjukkan hubungan kerja yang baik dan komunikasi yang baik, serta lingkungan kerja fisik seperti penerangan dalam ruangan dan ac, bila didukung tidak hanya meningkatkan kebersihan tetapi juga mendorong produktivitas karyawan.

6. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan aspek yang dapat meningkatkan produktivitas. Disiplin kerja adalah tanggung jawab setiap kantor atau instansi untuk memperhatikan perilaku karyawannya. Hal ini penting agar produktivitas pegawai dapat meningkat dan mereka tidak melakukan kegiatan yang tidak relevan selama jam kerja

7. Kompensasi dan Gaji

Gaji juga merupakan insentif yang meningkatkan produktivitas. Kompensasi yang sesuai memang bukan satu-satunya pemicu motivasi kerja, namun berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan semangat karyawan. Pemberian penghargaan yang dapat mendorong kinerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidaktepatan dalam pengelolaan kompensasi dapat berdampak negatif terhadap produktivitas.

c. Indikator Produktivitas kerja

Menurut (Sutrisno, 2019), Untuk menilai produktivitas tenaga kerja, baik dalam evaluasi bisnis maupun penelitian, diperlukan sejumlah indikator atau tanda-tanda nyata yang bisa diamati secara langsung. antara lain:

1. Kompetensi

Memiliki kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas keterampilan seseorang karyawan sebenarnya tergantung pada keterampilan dan profesionalitasnya bekerja. Ini berarti individu tersebut memiliki kewenangan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai, hasilnya akan dirasakan baik oleh mereka yang melakukannya maupun oleh mereka yang menikmati hasilnya.

3. Semangat kerja.

Nilai kerja lebih baik dari kemarin, indikator ini ditentukan oleh etos kerja dan hasil

yang dicapai pada hari itu dibandingkan hari sebelumnya.

4. Pengembangan pribadi

Pengembangan diri merupakan upaya yang terus dilakukan untuk meningkatkan keterampilan kerja. Dorongan untuk berkembang biasanya muncul dari tantangan yang dihadapi serta harapan yang ingin dicapai.

5. Kualitas

Kualitas mencerminkan hasil kerja yang menggambarkan tingkat mutu kinerja seorang pegawai. Dengan demikian, upaya peningkatan kualitas ditujukan untuk memperoleh hasil optimal yang nantinya berdampak positif baik bagi perusahaan maupun individu yang bersangkutan.

2.1.4 Kerja Sama Tim

a. Pengertian Kerja Sama Tim

Kerja sama sebagai bentuk interaksi sosial bersifat asosiatif, yakni menciptakan kesatuan dalam masyarakat. Hal ini terjadi ketika individu atau kelompok memiliki pandangan yang sejalan untuk mewujudkan tujuan bersama. Namun, tim adalah kelompok orang yang bekerja sama agar tujuan bersama tercapai. Sekelompok individu yang berkolaborasi demi mencapai satu tujuan bersama disebut kerja tim. Mereka bergantung satu sama lain dan mempunyai aturan dan mekanisme kerja yang jelas.

Kerja sama tim adalah jenis kerja tim Dimana orang bekerja sama dalam kelompok yang memiliki keahlian yang saling menunjang dan berkomitmen agar tujuan yang telah dirancang sebelumnya dapat dicapai. Cara ini tujuan bersama dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kerja sama tim adalah aktivitas yang diorganisasi dan dijalankan oleh sekelompok individu dalam suatu organisasi. Melalui kerja sama tim, kolaborasi serta komunikasi baik di dalam maupun antar bagian perusahaan dapat ditingkatkan. Menurut Leonard dalam sri sarjana (2014: 84) dalam (Busro, 2018) Kerja sama tim adalah beberapa orang yang berkolaborasi dalam memecahkan masalah dan mencapai tujuan bersama. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008:466), tim kerja merupakan kelompok yang kontribusi anggotanya secara kolektif mampu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan jika dikerjakan secara individu.

Dari uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kerja tim merupakan proses

kolaboratif antara sekelompok individu yang menggabungkan dan mengkoordinasikan berbagai keterampilan guna mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi.

b. Tujuan dan Manfaat Kerjasama

Secara konseptual, Rosen menyatakan bahwa kerjasama (cooperation), yang telah lama dikenal dalam teori, merupakan salah satu sumber efisiensi dan peningkatan kualitas layanan (Keban & T, 2008). Selama bertahun tahun kerjasama dianggap sebagai metode yang efektif untuk mengambil keuntungan dari ekonomi skala. Misalnya pembelian bersama atau pembelanjaan telah menunjukkan bahwa pembelian dalam volume yang tinggi atau diatas titik terendah dapat menghasilkan penghematan yang lebih besar dibandingkan jika membeli dalam volume kecil. melalui kerjasama dapat:

1. Mengatasi biaya *overhead*, bahkan dalam skala kecil
2. Memberikan hasil yang memuaskan dalam penyediaan fasilitas dan prasarana (sharing dalam investasi)
3. Meningkatkan kualitas kepercayaan, seperti melalui penyediaan atau pengadaan fasilitas yang tidak dapat dibeli oleh masing-masing pihak secara mandiri.
4. Memungkinkan pembelian sarana layanan yang dibutuhkan biaya tinggi namun bisa dimanfaatkan bersama seperti pusat hiburan, program pendidikan dewasa, dan transportasi.

c. Jenis-jenis Kerja Sama Tim

Menurut Thomson dan Perry dalam Keban (2008:28) ada berbagai Tingkat kerja sama, seperti yang disebutkan dibawah ini:

1. Koordinasi

Model ini memiliki interaksi, integrasi, komitmen, dan kompleksitas yang rendah, hanya mengkoordinasikan antara pihak yang satu dengan yang lain. Banyak kali di kantor, koordinasi dilakukan oleh bagian yang berbeda yang tidak memiliki organisasi yang jelas. Akibatnya koordinasi dilakukan dengan tujuan hanya untuk mencegah kesalahpahaman.

2. Kooperasi

Pada Tingkat ini kerjasama bersifat sederhana. Anggota tim mungkin berbagi

informasi atau sumber daya, namun tidak ada integrasi yang mendalam dalam pekerjaan mereka. Contohnya seperti tim yang hanya bertemu secara berkala untuk berbagi informasi, dan anggota tim yang bekerja secara independen namun berbagi sumber daya seperti peralatan.

3. Kolaborasi

Tingkat kerjasama yang lebih tinggi anggota tim bekerja secara bersama-sama, saling bergantungan dan memiliki komitmen yang kuat terhadap tujuan bersama. Misalnya tim proyek pengembangan produk baru yang bekerja secara lintas fungsi, dan tim riset bekerja sama untuk menemukan solusi.

d. Indikator Kerja Sama Tim

Menurut (Anggraeni & Saragih, 2019) ada lima indikator Kerjasama sama tim yang efektif adalah sebagai berikut:

1. *Cooperating* (Bekerja sama)

Anggota tim yang rela bersedia dan mampu berkolaborasi dibandingkan dengan bekerja secara individu.

2. *Coordinating* (Koordinasi)

Efisiensi dan keselarasan tim dapat tercapai apabila setiap anggota berperan aktif dalam mengatur jalannya proses kerja.

3. *Communication* (Komunikasi)

Anggota tim yang efisien menyebarkan informasi dengan terbuka (tanpa menahannya), dengan cara yang efektif (menggunakan media dan gaya komunikasi yang sesuai) serta saling menghormati.

4. *Conflict* (Permasalahan)

Anggota tim yang efisien memberikan dukungan kepada rekan-rekannya untuk mencapai kondisi mental yang sehat dan optimis.

5. *Conflict Resolving* (Solusi permasalahan)

Konflik merupakan bagian yang tak terpisahkan dari interaksi sosial. Oleh karena itu, anggota tim yang efektif harus memiliki kemampuan untuk memfasilitasi pemecahan masalah, serta memotivasi rekan-rekannya dalam menyelesaikan ketidaksetujuan yang mungkin timbul.

2.1.5 Komunikasi

a. Pengertian komunikasi

Kata komunikasi berasal dari kata latin “*communicare*” yang berarti “berpartisipasi atau menginformasikan” dan kata “*communis*” yang berarti terkait atau “dapat diterapkan Dimana pun” atau disini juga. Dan mempunyai arti yang sama, jadi ketika dua orang berkomunikasi misalnya dalam bentuk dan percakapan maka komunikasi tersebut akan berhasil atau maju asalkan ada kesamaan makna tentang apa yang dibicarakan. (Nurhadi, 2018). Komunikasi adalah komunikasi sosial yang artinya paling tidak komunikasi digunakan untuk membangun konsep diri, untuk menghindari tekanan dan ketegangan segala sesuatunya dilakukan melalui kesenangan dan komunikasi, agar dapat bekerjasama dengan anggota komunikasi agar tujuan bersama tercapai.

Komunikasi melibatkan dua orang atau lebih, pengirim (komunikator) dan penerima (komunikan) mengirimkan pesan dalam bentuk simbol atau lambang dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan bersama, dapat diartikan sebagai suatu proses masalah dan kekhawatiran masing – masing pihak. Berdasarkan definisi diatas, maka diambil kesimpulan tentang pengertian komunikasi, suatu proses dialog yang memuat maksud untuk melengkapi, memperbaiki dengan memahami permasalahan personal yang terlibat dalam komunikasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Unsur-unsur yang berdampak pada komunikasi menurut mangkunegara (2013) dalam (Fuaddi & Amenda, 2023) terdapat dua aspek utama yang mempengaruhi proses komunikasi, yaitu faktor yang berasal dari pengirim pesan (komunikator) dan faktor dari penerima pesan (komunikan).

1. Unsur pengirim (komunikasi)
 - a) Keterampilan penerima
 - b) Sikap penerima
 - c) Pengetahuan penerima
 - d) Media saluran komunikasi
2. Faktor pengirim
 - a) Keterampilan pengirim

- b) Sikap pengirim
- c) Pengetahuan tentang pengirim
- d) Saluran media yang digunakan

c. Indikator komunikasi

Menurut mangkunegara dalam (Kadek et al., 2022), tanda-tanda komunikasi yang efektif termasuk:

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi:

Kemudahan memperoleh informasi meningkatkan kinerja seseorang. Ini karena ide, gagasan dan pengertian dapat mudah ditransfer dari satu orang ke orang lain.

2. Intensitas komunikasi:

Komunikasi akan berlangsung lebih lancar apabila terdapat interaksi yang baik antar individu. Keadaan ini sangat penting demi menjaga kelancaran arus informasi dalam lingkungan organisasi.

3. Efektivitas komunikasi:

Terkait dengan konsep komunikasi arus langsung, yang berarti proses komunikasi yang terjadi secara langsung dengan frekuensi tatap muka sehingga orang lain dapat memahami apa yang disampaikan oleh komunikator

4. Tingkat pemahaman pesan:

Kemampuan individu dalam menyerap dan memahami informasi tentang yang ingin disampaikan oleh komunikator kepada penerima juga bergantung pada seberapa baik komunikasi berjalan dan lancar. Ini dapat membuat lebih mudah bagi penerima untuk memahami pesan yang disampaikan.

5. Perubahan sikap:

Perubahan sikap terjadi sesudah suatu informasi disampaikan oleh komunikator dan diterima oleh komunikasi. Perubahan tersebut menunjukkan kesesuaian dengan pesan yang telah disampaikan oleh komunikator.

2.1.6 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam lingkungan kerja perusahaan, terdapat sejumlah elemen penting yang menunjang kelancaran operasional, seperti sumber daya manusia, perlengkapan kerja, dan berbagai hal lainnya. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara

maksimal, semua aspek tersebut perlu diperhatikan dengan baik. Salah satu elemen yang berpengaruh besar adalah lingkungan kerja, karena dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang positif serta mendukung produktivitas kerja diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja para karyawan. Ketika semangat kerja meningkat, maka produktivitas pun cenderung ikut naik. Jika keduanya berjalan secara seimbang, maka proses pencapaian target perusahaan dapat berlangsung lebih efektif dan efisien (Enny w, 2019).

Kondisi lingkungan kerja sangat berkaitan dengan aspek psikologis yang dialami karyawan. Menurut Nitisemito (2015: 109) dalam (Haji Mustaqim, 2022), lingkungan kerja mencakup semua hal disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang dibebankan. Contohnya meliputi kebersihan, music dan berbagai elemen lainnya. Karena dampaknya terhadap kinerja, setiap perusahaan seharusnya berupaya menciptakan lingkungan yang memberikan pengaruh positif bagi para karyawan. Sedangkan Ahyari (2015: 124) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah ruang dimana karyawan beraktivitas, yang mencakup berbagai kondisi yang mempengaruhi mereka selama berkerja. Selain itu Reksohadi projo dan Gitosudarmo (2015:151) menambahkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan atau kondisi tempat kerja harus diatur agar tidak mengganggu aktivitas karyawan, sehingga dapat memberikan hasil kerja yang lebih optimal sambil menghemat biaya produksi setiap tahun

Berdasarkan berbagai pengertian sebelumnya yang telah dijelaskan, disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar karyawan yang berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam menjalankan tugas secara maksimal. Lingkungan kerja juga mencakup tersedianya fasilitas yang menunjang penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Maka dari itu, mewujudkan lingkungan kerja yang positif dan mendukung sangatlah penting untuk peningkatan produktivitas karyawan di dalam suatu perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Enny w, 2019) terdapat sejumlah faktor yang dapat memengaruhi kondisi lingkungan kerja meliputi:

1. Faktor personal/individu:

Hal ini mencakup aspek-aspek seperti pengetahuan, keterampilan, kompetensi, rasa percaya diri, dorongan motivasi, dan komitmen agar melekat pada setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan:

Kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan motivasi, arahan, serta dukungan kepada tim memiliki peran yang signifikan dalam menentukan keberhasilan kerja sama tim.

3. Faktor tim:

Dukungan semangat dari rekan satu tim sangat mempengaruhi di samping kepercayaan antar anggota dan kekompakkan yang terjalin.

4. Faktor sistem:

Ini mencakup sistem kerja, fasilitas atau infrastruktur yang disediakan oleh organisasi, proses yang dijalankan, serta budaya kinerja yang ada.

5. Faktor kontekstual (situasional):

Tekanan dan perubahan yang terjadi baik di lingkungan eksternal maupun internal juga berkontribusi besar terhadap lingkungan kerja.

Dengan mempertimbangkan semua faktor ini, maka dapat mewujudkan suasana kerja yang mendorong kinerja optimal dan hubungan kerja yang selaras.

c. Indikator lingkungan kerja

Menurut (Purnami et al., 2019) menjelaskan berbagai indikator yang digunakan untuk menilai lingkungan kerja, antara lain:

1. Penerangan ditempat kerja:

Pencahayaan merupakan elemen penting bagi para pekerja dalam meningkatkan serta menjaga keselamatan kerja. Penerangan di lokasi kerja dikatakan memadai jika pencahayaan yang digunakan berada pada intensitas yang seimbang.

2. Kualitas udara:

Pengaturan kualitas udara di area kerja penting untuk memastikan kondisi yang mendukung produktivitas. Hal tersebut bisa melalui menyediakan sirkulasi udara yang memadai agar suhu ruangan tetap terjaga dengan baik dan menciptakan rasa nyaman.

3. Sarana kerja:

Sarana kerja mencakup segala hal yang ada di perusahaan yang bisa dirasakan, digunakan, dan dimanfaatkan oleh karyawan guna mendukung kelancaran pekerjaan yang dilakukan

4. Interaksi dengan rekan kerja:

Interaksi ditempat kerja dapat dilihat dan diukur berdasarkan hubungan antara karyawan dengan rekan kerjanya. Ini bisa meliputi cara berkomunikasi, suasana kekeluargaan, serta saling mendukung satu sama lain

5. Aspek keamanan:

Lingkungan kerja dinilai baik jika area sekitar karyawan memberikan perlindungan dari kecurangan, bencana, tindak kriminal, radiasi, atau berbagai hal lain yang dapat mengancam keselamatan karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan sebelumnya menjelaskan bahwa seorang peneliti menarik kesimpulan atau hasil dari penelitian untuk mengenali temuan-temuan dari studi yang telah ada. Peneliti dapat mengumpulkan berbagai penelitian yang relevan terkait dengan variabel seperti kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Temuan dari penelitian ini akan berfungsi sebagai referensi yang berguna bagi peneliti berikutnya dan akan memberikan pemahaman yang menyeluruh. Berikut merupakan rangkuman beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan:

- a. Penelitian yang dilakukan (Purnama Sari. R et al., 2023) teknik analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karakteristik individu kerja sama tim dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
- b. Penelitian yang dilakukan (Ritongan M.M et al., 2023) menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengambilan sampel menggunakan kuesioner, hasil menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- c. Penelitian yang dilakukan oleh (Irfan et al., 2023) menggunakan *non probability sampling*, hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja

berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

- d. Penelitian yang dilakukan (Rahmah et al., 2023) menggunakan validasi dan uji reliabilitas, hasil menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sedangkan Kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bosowa Propertindo Makassar.
- e. Penelitian yang dilakukan (Nusa et al., 2023) menggunakan observasi dan kuesioner metode non probability sampling dengan jenis sampel jenuh, hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian produksi line HM-011B CV Hanami Electrindo Purwakarta.
- f. Penelitian yang dilakukan (Tahier, 2023) menggunakan metode sampel acak bertingkat dengan hasil kerjasama berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan.
- g. Penelitian yang dilakukan oleh (Maharani D et al., 2024) menggunakan wawancara, studi pustaka dan kuesioner sebagai teknik pengambilan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi dan kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
- h. Penelitian yang dilakukan (Candra Rosid et al., 2024) menggunakan analisis regresi linier berganda, hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. *Yangtze Optical Fibre* Indonesia.
- i. Penelitian yang dilakukan (Pratiwi E et al., 2024a) menggunakan analisis non probability, dengan hasil menunjukkan komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di PT. Bumi Persada Karya Gresik.
- j. Penelitian yang dilakukan oleh (Maharani. I et al., 2025) menggunakan teknik analisis data SPSS dan teknik pengambilan sampel kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kerja sama tim dan keterampilan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, sikap kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat produktivitas

Penelitian sebelumnya merupakan hasil kajian terdahulu yang digunakan sebagai rujukan dalam menyusun penelitian baru.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode/ alat analisis	Hasil Penelitian
1.	(Purnama sari, E et al., 2023)	Pengaruh Karakteristik Individu, Kerjasama Tim dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Pada PT. Chareon Pokphand Indonesia (Studi kasus pada karyawan bagian produksi cabang Medan)	1. Karakteristik Individu (X1) 2. Kerjasama Tim (X2) 3. Keterampilan Kerja (X3) 4. Produktivitas Kerja (Y)	Teknik pengambilan sampel menggunakan kuesioner yang disebar ke seluruh karyawan bagian produksi sebanyak 30 orang dan menggunakan teknik analisis data SPSS	Karakteristik Individu, Kerjasama Tim dan Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. orang dan menggunakan teknik analisis data SPSS
2.	(Ritongan & Jingga, 2022)	Pengaruh Komunikasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Region 1	1. Komunikasi Kerja(X1) 2. Produktivitas kerja (Y)	Penelitian menggunakan metode kuantitatif teknik pengambilan sampel menggunakan kuesioner yang disebar pada responden.	Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

No	Nama Peneliti .(Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode/ alat analisis	Hasil Penelitian
3.	(Irfan et al., 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	1. Disiplin kerja (X1) 2. Lingkungan kerja (X2) 3. Produktivitas kerja karyawan (Y)	Non probability sampling dengan 50 sampel kuesioner	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan
4.	(Rahmah et al., 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bosowa Propertindo Makassar	1. Lingkungan kerja (X1) 2. Kerjasama tim uji validitas dan (X2) 3. Produktivitas kerja karyawan (Y)	Analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan jumlah sampel 39 responden	lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sedangkan Kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
5.	(Nusa et al., 2023)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi line hm-011b cv hanami electrindo purwakarta	1. Lingkungan kerja (X1) 2. Produktivitas kerja (Y)	Observasi dan kuesioner metode non probability sampling dengan jenis sampel jenuh, total sampel sebanyak 40 orang	Variabel (X1) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel (Y) produktivitas kerja karyawan.

No	Nama Peneliti .(Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode/ alat analisis	Hasil Penelitian
6.	(Tahier, 2023)	Pengaruh kerja sama tim dan motivasi terhadap produktivitas kerja	1. Kerjasama tim (X1) 2. Motivasi kerja (X2) 3. Produktivitas karyawan (Y)	Pengambilan data dengan metode sampel acak bertingkat proporsional serta menyebar kuesioner sebangay 45 responden	Kerjasama tim berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan.
7.	(Maharani D. et al., 2024)	Pengaruh efikasi dan kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan	1. Efikasi (X1) 2. Kerjasama tim (X2) 3. Produktivitas kerja karyawan (Y)	Teknik pengambilan sampel menggunakan wawancara, studi pustaka dan kuesioner yang disebarluaskan 35 responden	Efikasi dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
8.	(Candra Rosid et al., 2024)	Pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan pt yangtze Optical Fibre Indonesia	1. Lingkungan kerja (X1) 2. Kerjasama tim (X2) 3. Produktivitas kerja (Y)	Analisis regresi linier berganda dengan 52 karyawan pada bagian divisi produksi sebagai responden	Pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
9.	(Pratiwi E et al., 2024)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT. Bumi Persada Karya Gresik	1. Komunikasi (X1) 2. Lingkungan kerja (X2) 3. Produktivitas Kerja karyawan (Y)	Analisis non probability dengan menyebar kuesioner sebanyak 40 responden	Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan

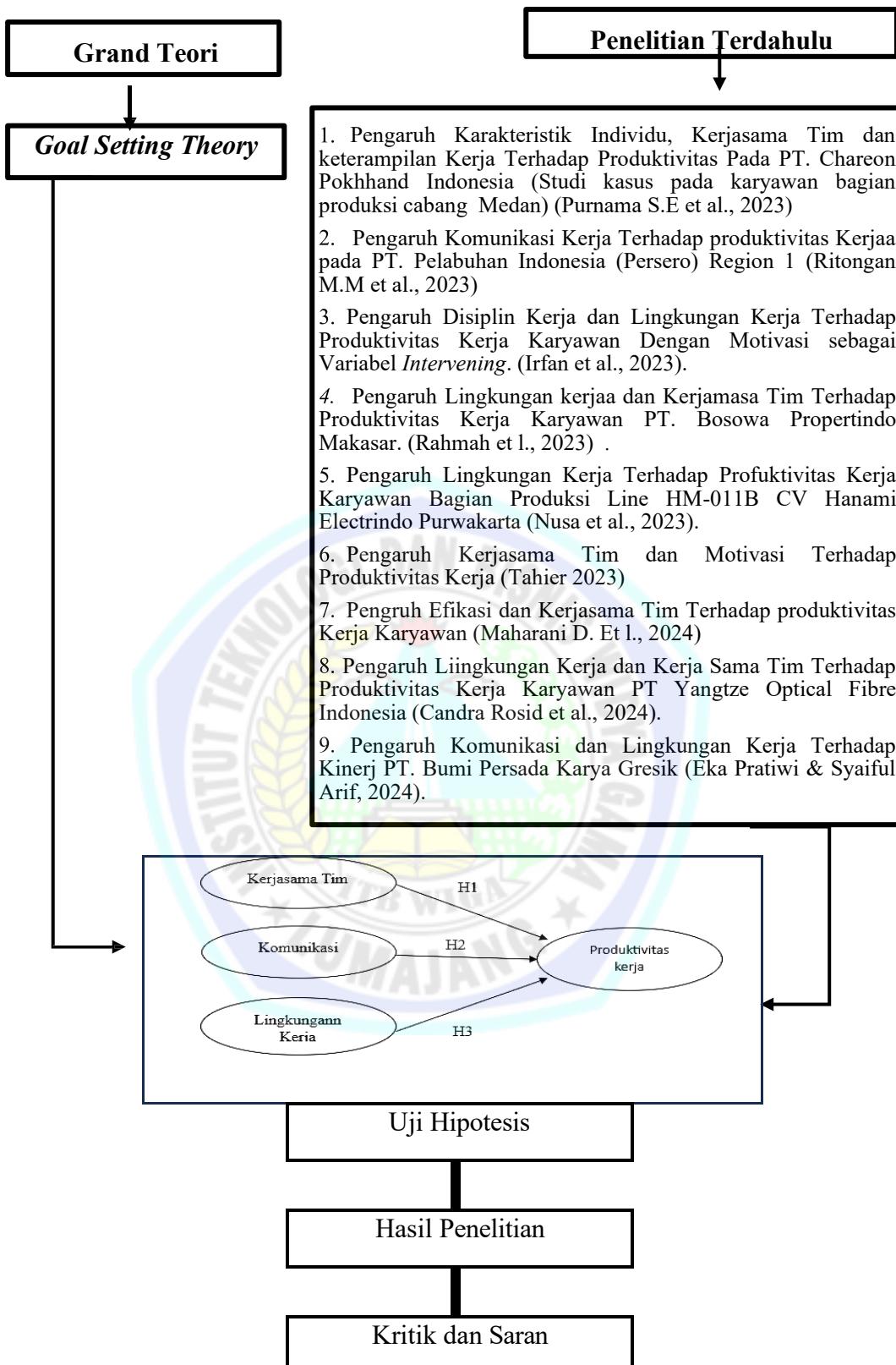
No .	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode/ alat analisis	Hasil Penelitian
10.	(Maharani I et al., 2025)	Pengaruh Kerjasama Tim, Keterampilan Kerja dan sikap kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi kasus pada PT. Colombo Kudus)	1. Kerjasama tim (X1) 2. Keterampilan Kerja (X2) 3. Sikap Kerja (X3) 4. Produktivitas Kerja (Y)	Teknik pengambilan sampel menggunakan Kuesioner yang disebar ke seluruh karyawan dan menggunakan teknik analisis data SPSS	Kerjasama tim dan keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sumber: penelitian terdahulu

2.3 Kerangka Penelitian

2.3.1 Kerangka Pemikiran

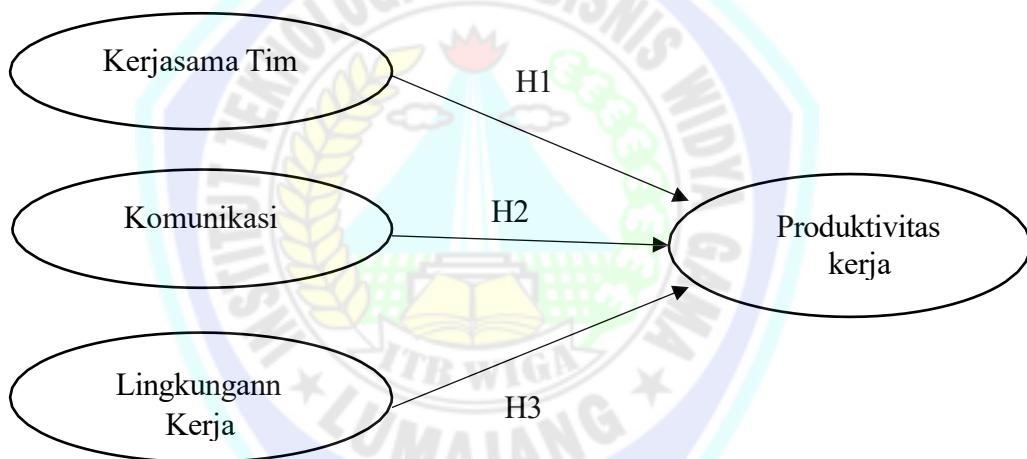
Menurut (Mulyani, 2021) dengan menggunakan kerangka penelitian yang baik, penelitian dapat memastikan bahwa penelitian dilakukan secara efektif dan efisien serta menghasilkan hasil yang relevan. Kerangka penelitian berfungsi sebagai peta jalan melalui seluruh proses penelitian, mulai dari perumusan masalah hingga pengumpulan dan analisis data. Kerangka pemikiran yang disusun secara teoritis harus mampu menjelaskan keterkaitan antara variabel bebas dan terikat. Kalau penelitian melibatkan variabel moderator atau intervening, maka perlu disertakan alasan yang jelas mengenai peran dan relevansi variabel tersebut dalam hubungan antar variabel. Keterkaitan antara variabel ini kemudian dapat diorganisasikan sebagai pola interaksi antara variabel yang diteliti. Berdasarkan landasan teori yang sudah dijelaskan diatas, maka untuk lebih memahami akan disajikan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Mulyani, 2021

2.3.2 Kerangka Konseptual

Menurut (Misno et al., 2021) Kerangka penelitian ini berfungsi sebagai jembatan yang akan menghubungkan fenomena sosial saat ini dengan teori sosial yang telah ada sebelumnya. Kemudian, konsep ini akan menerjemahkan hubungan ini ke dalam agenda penelitian sosial. Ini mirip dengan melakukan pemotretan: “lensa kamera” teori sosial mencoba memotret fenomena sosial dan “media penampil”, yang merupakan agenda penelitian sosial, diperlukan agar hasilnya dapat dilihat oleh orang banyak. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis sejauh mana kerja sama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan di PT. Bersama Kawan Makmur. Gambaran konseptual dari penelitian ini disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual

Sumber: (Busro, 2018), (Nurhadi, 2018), (Enny w, 2019)

Berdasarkan gambar 2.2 penelitian ini menggunakan Paradigma berbentuk elips, paradigma elips akan digunakan jika variabel dalam penelitian ini terdiri dari sejumlah indikator yang saling mendukung untuk mengukur konsep secara menyeluruh, menurut (Ferdinand, 2014) Namun paradigma berbentuk kotak akan digunakan jika variabel yang ditunjukkan pada diagram elips. Konstruksi ini terdiri dari sejumlah variabel yang diamati. Variabel-variabel ini menunjukkan ide atau dimensi penting yang tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diperoleh dari indikator yang diamati. Dalam penelitian ini, paradigma yang digunakan

menyertakan tiga variabel independen dan satu variaebl dependen. Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Kerjasama Tim (X1) berpengaruh terhadap produktivitas (Y).
2. Komunikasi (X2) berpengaruh terhadap produktivitas (Y).
3. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap produktivitas (Y).

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban awal dalam konteks perumusan masalah penelitian. Rumusan masalah biasanya terdiri dari sebuah pertanyaan. Hal ini diyakini bersifat sementara, dikarenakan jawaban yang diberikan tidak dilandasi oleh temuan empiris yang diperoleh melalui proses pengumpulan data secara sistematis dalam penelitian (Darmawan, 2013).

2.4.1 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut (Arman Paramansyah et al., 2021). Dalam pandangan teoretis, kerjasama dalam tim merupakan kemampuan untuk bekerja bersama menuju tujuan visi dan misi yang sama, serta keahlian untuk mengintegrasikan pencapaian individu dengan sasaran organisasi. Kerjasama tim mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja yang didukung oleh penelitian (Purnama sari E et al., 2023) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Kerjasama Tim dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Pada PT. Chareon Pokphand Indonesia (Studi kasus pada karyawan bagian produksi cabang Medan), hasil menunjukkan bahwa karakteristik individu, kerja sama tim dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Didukung kembali penelitian terdahulu oleh (Candra Rosid et al., 2024) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia, hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia. Didukung kembali penelitian (Tahier, 2023) yang berjudul Pengaruh Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan menunjukan Kerjasama tim berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan. Dari penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan maka peneliti menyimpulkan

hipotesis pertama sebagai berikut:

- H1: Kerja sama tim diduga memiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan di PT. Bersama Kawan Makmur yang berlokasi di Sumbersuko, Lumajang.

2.4.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut (Nurhadi zikri fachrul, 2017) komunikasi adalah interaksi sosial, yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki peranan penting dalam membentuk identitas diri, mempertahankan kehidupan, meraih kebahagiaan serta menghindari stres dan ketegangan. Komunikasi yang menyenangkan dapat memperkuat hubungan sosial dan memungkinkan terjadinya kerja sama antar anggota komunitas untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pernyataan tersebut didukung penelitian terdahulu oleh (Ritongan MM et al., 2023) berjudul penelitian Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) region 1. Hasilnya menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Didukung kembali oleh penelitian dari (Pratiwi E et al, 2024b) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT. Bumi Persada Karya Gresik menunjukkan hasil penelitian bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Bumi Persada Karya Gresik. Berdasarkan kajian penelitian terdahulu, peneliti merumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

- H2: Komunikasi diduga memiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan di PT. Bersama Kawan Makmur yang berlokasi di Sumbersuko, Lumajang.

2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut (Enny M.W., 2019). Lingkungan kerja terdiri dari semua faktor disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi seberapa puas mereka saat melaksanakan pekerjaan untuk mencapai hasil yang maksimal. Lingkungan kerja mencakup peralatan yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan guna meningkatkan efektivitas kerja mereka di perusahaan. Berdasarkan pernyataan tersebut dalam penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang

dilakukan (Irfan et al., 2023) dengan judul Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Rahmah et al., 2023) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bosowa Propertindo Makassar menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Candra Rosid et al., 2024) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. *Yangtze Optical Fibre* Indonesia, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. *Yangtze Optical Fibre* Indonesia. Peneliti menetapkan hipotesis ketiga berdasarkan temuan dari penelitian terdahulu yaitu:

- H3: Lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan di PT. Bersama Kawan Makmur yang berlokasi di Sumbersuko, Lumajang.