

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebagai sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja didesain agar tercipta hubungan kerja antara pekerja dengan lingkungan. Menurut Widodo dan Prabowo (2018), “lingkungan kerja merupakan upaya yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti penerangan lampu yang memadai, sirkulasi udara yang menjamin kesegaran kerja, dan kebersihan tempat kerja agar dapat bekerja dengan optimal”.

”Segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan (Destarini dan Sanusi S, 2022). Menurut Sunyoto (2012) dalam Wibowo dan Prabowo, (2018) lingkungan kerja “adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya musik, kebersihan, penerangan dan lain-lain”. Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan, lingkungan kerja adalah upaya yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik secara fisik maupun

non fisik yang dapat menjamin kenyamanan karyawan pada saat bekerja seperti sirkulasi udara yang baik, hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan dan kebersihan tempat kerja agar produktivitas kerja karyawan menjadi tinggi.

b. Teori Lingkungan Kerja

Work Environment Theory dari Kurt Lewin (1930) dalam Jacobs dan Coghlan teori ini mengemukakan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh lingkungan kerja sekitarnya (termasuk interaksi dengan orang lain) dan apa yang terjadi di dalam dirinya, seperti imajinasi dan pengetahuan. Penggunaan teori tersebut dikarenakan didalam perusahaan yang memperhatikan lingkungan kerja karyawan, karyawan akan merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga kemajuan dan perkembangan perusahaan akan berpengaruh dengan adanya rasa nyaman yang dimiliki karyawan.

1) Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja

Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah karyawan, peralatan kerja dan lain-lain. Nitisemito (2015: 109) dalam Enny (2019) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Perusahaan juga harus

memperhatikan lingkungan kerja untuk semua karyawannya, apakah sudah memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawannya. Apabila karyawan merasa kondisi lingkungan nyaman diharapkan bisa memberikan kontribusi yang baik untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

2) Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Enny (2019:56) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja /karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan harus bisa memberikan dukungan atau dorongan dengan memberikan fasilitas serta perhatian terhadap lingkungan kerja dan sarana penunjang untuk karyawan dalam meningkatkan kreatifitas kerja.

c. Faktor Penyebab Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Widodo dan Prabowo (2018) faktor– faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu:

1. Kebersihan

Setiap organisasi termasuk juga instansi pemerintahan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Hal ini karena kebersihan sangat berpengaruh bagi kesehatan karyawan, dengan demikian produktivitas kerja karyawan secara otomatis akan meningkat. Hal ini dikarenakan perasaan nyaman pada tempat yang tepat yaitu keadaan tempat yang bersih, sehingga karyawan dapat memaksimalkan pekerjaannya.

2. Pemilihan Warna

Pemilihan warna dalam ruangan tempat kerja akan membawa pengaruh pada kondisi kerja karyawan. Karena warna akan membawa efek psikologis bagi karyawan disamping memiliki keterkaitan dengan penerangan dalam ruang kerja pada umumnya belum banyak mendapatkan perhatian dari organisasi.

3. Tingkat Pencahayaan

Pencahayaan di ruang kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Melalui pencahayaan yang baik dan mencukupi syarat akan mendorong karyawan dapat bekerja dengan baik, teliti dalam bekerja, dan terjaganya kualitas kerja yang baik. Pencahayaan yang baik adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruangan kerja karyawan dan pencahayaan yang baik tidak hanya dari lampu melainkan juga berasal dari sinar matahari.

4. Suara

Suara adalah tingkat kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan. Secara langsung suara yang bising akan berpengaruh terhadap kondisi fisik karyawan dan akhirnya secara tidak langsung akan menurunkan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu suara juga harus diperhatikan oleh manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Dengan demikian pengadaan alat peredam suara (*earplug*) sangat dibutuhkan untuk mencegah terjadinya penyakit pendengaran yang dialami karyawan.

5. Udara dan suhu

Udara yang bersih mempunyai pengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, kualitas kerja, kesehatan serta semangat kerja. Kualitas udara yang terdapat pada lingkungan kerja akan menurun apabila terjadi pencemaran udara yang disebabkan oleh asap rokok, debu, dan asap mesin. Suhu merupakan faktor yang penting karena dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan, sehingga besar kemungkinannya jika kualitas udara rendah maka akan menurunkan produktivitas kerja karyawan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) dalam Widodo dan Prabowo (2018) ada beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

a) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap akan menyebabkan ketegangan pada mata, intensitas cahaya yang tepat dapat membantu karyawan dalam memperlancar aktivitas kerjanya

b) Suhu Udara

Suhu udara adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas kerja penting bahwa karyawan bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur dengan baik sehingga karyawan mampu bekerja dengan optimal.

c) Suara Bising

Bukti dari telaah – telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara – suara yang konstan atau dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi karyawan.

d) Ruang Gerak

Ruang gerak sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, ruang gerak yang sempit membuat karyawan sulit bergerak sehingga menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a) Hubungan Kerja Antar Karyawan dengan Pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya, sikap atasan yang bersahabat yaitu saling menghormati dan menghargai antara karyawan dengan pimpinan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan akan menimbulkan semangat kerja untuk karyawan.

b) Hubungan Antar Karyawan

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana dalam bekerja sehingga dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Hubungan yang terjalin dengan baik antara karyawan yang satu dengan yang lain maka akan meningkatkan

semangat kerja untuk karyawan itu sendiri, dimana mereka saling kerjasama atau membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Pengalaman Kerja

a. Definisi Pengalaman Kerja

Handoko (2009 : 27) dalam Febrianti, dkk (2019), menyatakan bahwa “Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu”.

Menurut Robbins dalam Febrianti, dkk (2019) “*we can say a positive relationship between tenure and job productivity* yang artinya bahwa masa kerja dan produktivitas pekerjaan berhubungan positif. Semakin banyak masa kerja, semakin tinggi pengalaman kerja dan keterampilan yang akan mendukung pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya”.

“Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama tentunya berbeda dengan karyawan yang pengalaman kerja yang masih sedikit. Hal tersebut dikarenakan, pengalaman kerja yang lebih lama akan dapat mempengaruhi keterampilan kerja karyawan. Seseorang akan memiliki kesempatan meningkatkan produktivitas dengan pengalaman kerja yang jauh lebih lama” (Sukama dalam Febrianti, dkk (2019)).

Dari definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan seorang karyawan yang memiliki keterampilan tinggi dengan masa kerja yang lama, dimana karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lama akan mendukung produktivitas menjadi tinggi.

b. Teori Pengalaman Kerja

Teori yang mendukung pengalaman kerja adalah teori kebutuhan. Teori ini dikembangkan oleh Maslow (1970) dalam Wahjono, dkk (2019) yang menjelaskan bahwa didalam diri manusia terdapat lima kebutuhan yang berjenjang. Lima kebutuhan yang berjenjang yaitu kebutuhan tingkat dasar yang berupa fisiologis yang bersifat pemuasan ragawi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Dari kelima kebutuhan tersebut yang paling cocok diterapkan adalah kebutuhan aktualisasi diri yang berarti penggunaan potensi diri dan pengembangan diri dengan melakukan pekerjaan yang kreatif dan mengembangkan keterampilan kerja.

1) Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sulaeman (2014 : 97) dalam Wirayani, dkk (2018) Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan hasil pembelajaran seorang karyawan dalam mengerjakan tugas, sehingga dengan pengalaman kerja yang cukup maka seseorang telah mampu mengenal masalah dalam tugas dan mampu bekerja dengan baik.

2) Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Poerwati ; 2005 dalam Halimatussakdiah, dkk ;2019) semakin banyaknya pengalaman maka tingkat kepuasan akan meningkat dimana dari pengalaman akan lebih berhati-hati serta belajar akan kesalahan-kesalahan sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan terasa lebih memuaskan karena pengalaman yang dimiliki.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa, masa kerja seseorang karyawan akan memberikan manfaat positif dimana karyawan tersebut mengetahui tugas dan cara mengerjakannya dengan baik. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan maka dapat mewujudkan kinerja yang baik dan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan PT Mahkota Tri Angjaya Purbalingga.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Hamdoko (2001) dalam Salju dan Lukman (2018: 2) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja antara lain:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan bekerja dan menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan kapasitas dan kemampuan menjawab seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan analisis dan manipulative, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan, dan
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerja.

d. Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pengalaman kerja menurut Foster (2001:43) dalam Wirayani, dkk (2018) sebagai berikut:

- ★ 1. Lama waktu/ masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan.

Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang

dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Semua dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena memberikan manfaat, baik dari segi individu maupun dari segi kepentingan industri. Menurut Koesmono dalam Irmayani (2021:80) “mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja dan sebagainya”. Oleh karena itu, dapat dikatakan kepuasan kerja akan dirasakan ketika dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Martoyo (2011:142) dalam Sururin, dkk (2020) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat

nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika mampu atau tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya”(Irmayani 2021:80). Menurut Waxley (2005, hlm.129) dalam Saprudin dan Koeswardhana (2018) “kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu gambaran dari sikap seseorang atas pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan pekerjaan yang dijalannya. Dengan tingkat kepuasan yang tinggi maka seseorang akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya apabila kepuasannya rendah maka akan menunjukkan sikap yang negatif.

b. Teori Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas

Menurut Robbins (2011: 151) dalam Sururin, dkk (2020), menyatakan bahwa seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif. Karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya cenderung menjadi lebih efektif daripada karyawan yang kurang puas. Karyawan yang bahagia atau puas dengan pekerjaannya akan memiliki produktivitas yang tinggi.

Teori perbedaan menyatakan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan kenyataan. Teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg dalam Ajabar (2020:60) mengatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Dalam teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan seperti, pekerjaan yang menarik, pekerjaan yang penuh tantangan, pekerjaan yang memberi kesempatan untuk berprestasi atau pekerjaan yang memberi kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi. Sedangkan *dissatisfies* adalah faktor yang menjadi ketidakpuasan kerja seperti upah/gaji, pengawasan, hubungan antar karyawan, kondisi kerja dan status kerja. Jika faktor-faktor tersebut belum memenuhi standar yang mereka inginkan maka cenderung menimbulkan ketidakpuasan.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja, dimana kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kemajuan pada perusahaan. Hubungan tersebut dapat dilihat bahwa produktivitas akan tinggi apabila kepuasan meningkat. Karyawan PT MATA Purbalingga dapat dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi karyawan tersebut, dan dalam perusahaan tersebut karyawan merasakan

nyaman dalam bekerja. Apabila karyawan merasakan puas maka produktivitas kerja akan meningkat.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014) dalam Destarini dan Sanusi (2022) antara lain sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

d. Indikator Kepuasan Kerja

★ Indikator kepuasan kerja menurut Smith dikutip oleh Soegandhi, *et,al*, (2013) dalam Destarini dan Sanusi (2022):

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja

2. Atasan (*supervision*)

Atasan yang baik adalah atasan yang menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan dapat dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya

3. Teman kerja (*workers*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*promotion*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji/Upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

4. Produktivitas Kerja

a. Definisi Produktivitas Kerja

Menurut Hartik (2014) dalam Wahyuningsih (2018), setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang sangat maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Sunyoto (2012) dalam Wahyuningsih (2018) mendefinisikan “Produktivitas

merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini”. Sukardi (2020) menyatakan bahwa “produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan”.

Dari beberapa definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan sikap mental karyawan dalam tingkat kemampuan karyawan atau usahanya memberikan produktivitas kerja dalam bentuk prestasi dimana keberhasilan hari besok harus lebih baik dari pada hari ini.

b. Teori Produktivitas Kerja

Teori yang mendukung produktivitas kerja adalah teori harapan (expectancy theory) yang dikemukakan oleh Victor Vroom (1964) yang lebih menekankan pada faktor hasil (outcomes). Teori ini menyatakan bahwa intensitas kecenderungan untuk melakukan dengan cara tertentu tergantung pada intensitas harapan bahwa kinerja akan diikuti oleh hasil yang pasti dan pada daya tarik dari hasil kepada individu. Vroom mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

Klingner dan Nanbaldian (2003:106) menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (effort), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (ability), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi feedback bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Menurut Komarudin (2001:121) dalam Sunarsi dan Kusjono (2019) berpendapat “produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini”. Oleh karena itu, produktivitas kerja sangat penting dalam suatu perusahaan dimana produktivitas meningkat maka perusahaan dan karyawan akan merasa puas akan hasil kerja yang dihasilkan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor yang dapat menunjang produktivitas tenaga kerja menurut Sukarna dalam (Kumbadewi, dkk 2016:4; Febrianti, dkk 2019) meliputi :

1. Umur

Pekerja yang berusia relatif muda memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang berusia

lebih tua, karena pekerja yang berusia lebih muda memiliki tenaga yang lebih besar.

2. Pengalaman kerja

Seorang pekerja yang memiliki pengalaman kerja yang cukup banyak akan memiliki kemampuan atau keterampilan yang memadai dalam bekerja, dibandingkan dengan yang kurang memiliki pengalaman.

3. Upah

Adanya pemberian upah atau gaji yang sesuai akan mendorong para pekerja untuk lebih semangat dalam bekerja karena merasa usahanya dihargai oleh perusahaan.

4. Teknologi

Semakin pesat perkembangan teknologi maka semakin mudah pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan karena semakin praktis dan mudah.

5. Lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan meningkatkan produktivitas kerja, dibandingkan dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif membuat pekerja tidak nyaman dan membuat produktivitas menurun.

6. Motivasi kerja

Adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas. Karena ada dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak dan baik.

d. Indikator Produktivitas Kerja (Sinta 5)

Berikut indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2009) dalam Widodo dan Prabowo (2018) adalah:

1. Kemampuan

Kemampuan seseorang sangat bergantung pada keterampilan yang dimilikinya serta profesionalisme dalam bekerja sehingga dengan adanya kemampuan diharapkan dapat mencapai target yang sudah ditetapkan.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai dengan memanfaatkan produktivitas masing-masing sumber daya yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Dapat dilihat dari etos kerja yang dicapai satu hari, kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

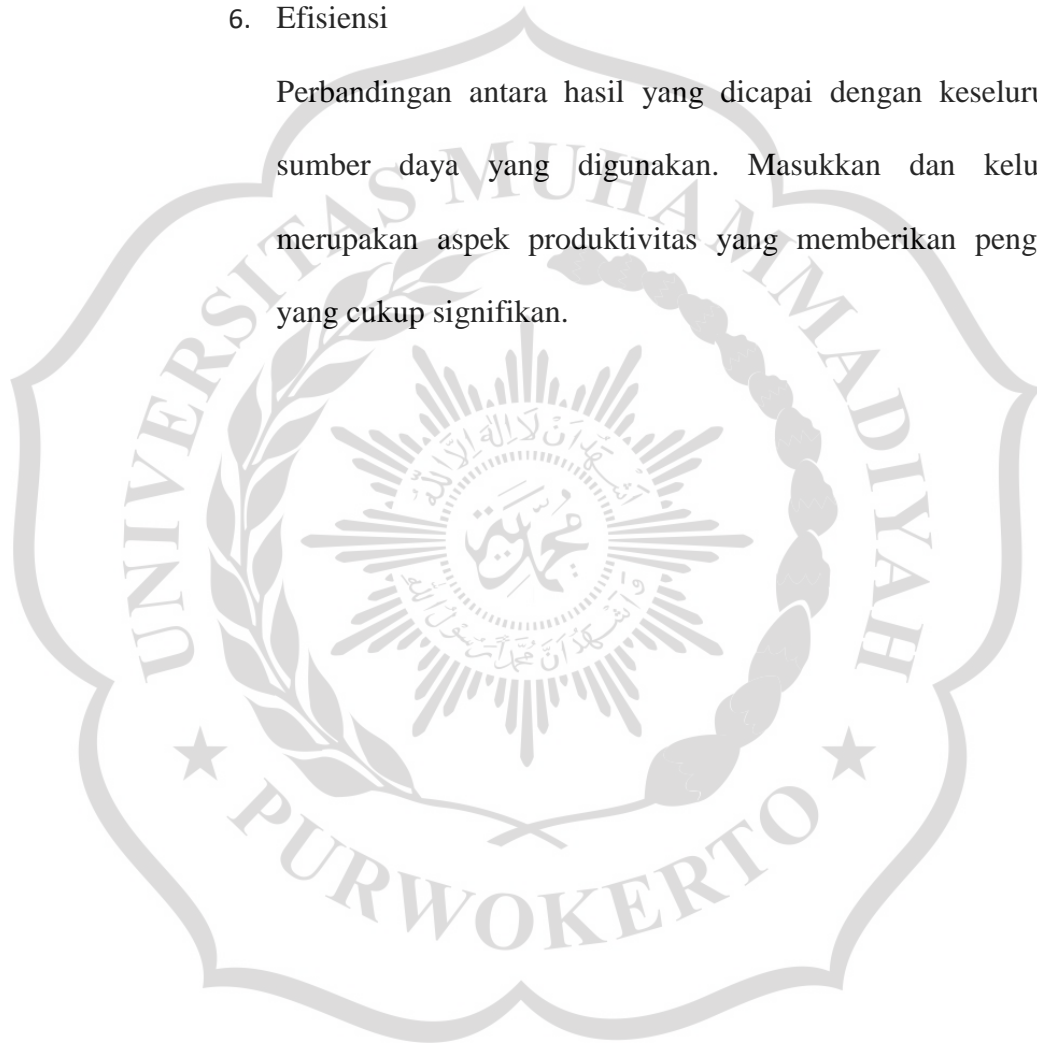
5. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu.

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.



A. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang terkait mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja, terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT MATA Purbalingga. Berikut daftar dari penelitian yang menunjukkan berhubungan antara variabel tersebut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Variabel	Hasil
Lingkungan Kerja			
1.	Prabowo dan Widodo 2018 Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana Vol.6. No. 3 Sept.- Des. 2018 ISSN: 2338 - 4794	Independen : X1:Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) X2: Lingkungan Kerja Dependen : Y: Produktivitas Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan
2.	Astuti 2020 JSMBI, Vol. 10 No. 1 Juni Hal. 24-29 e-ISSN:2541-2566 p-ISSN:2088-916X	Independen : X1:Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja X2: Lingkungan Kerja Dependen : Y: Produktivitas Kerja	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3.	Sunarsi dan Kusjono 2019 Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No.3, April 2019 ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935	Independen : X1: Lingkungan Kerja Non Fisik X2:Konflik X3:Turn Over Intention Dependen: Y: Produktivitas Kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas
4.	Suryanti, dkk 2022 DIMENSI, Volume 11 Nomor 1 : 87-99 ISSN: 2085-9996	Independen : X1:Manajemen Talenta X2:Pelatihan X3: Lingkungan Kerja Dependen : Y: Produktivitas Kerja	Lingkungan kerja secara parsial (uji t) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

5.	Handaru, dkk 2019 JRMSI, Vol 10, No. 2, 2019 e-ISSN: 2301-8313	Independen : X1:Kompensasi X2: Lingkungan Kerja Dependen : Y: Produktivitas Kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja
6.	Rampisela dan Lumintang 2020 Jurnal EMBA, Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 302 - 311 ISSN 2303-1174	Independen : X1:Motivasi Kerja X2: Lingkungan Kerja X3:Upah Dependen : Y: Produktivitas Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja
7.	Yunita dan Saragih 2019 JIMEA, Volume 3 No. 2 Mei - Agustus 2019 e-ISSN: 2621-5306 p-ISSN: 2541-5255	Independen : X1:Budaya Organisasi X2: Lingkungan Kerja Dependen : Y: Produktivitas Kerja	Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja
8.	Wahyuningsih 2018 Jurnal Warta ISSN : 1829-7463	Independen: X1: Lingkungan Kerja Dependen: Y: Produktivitas Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
9.	Astuti dan Iverizkinawati 2018 Jurnal Ilman, Vol. 6, No. 1, pp. 26-41 p-ISSN 2355-1488 e- ISSN 2615-2932	Independen: X1:Kepemimpinan X2: Lingkungan Kerja Dependen : Y: Kepuasan Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
10.	Destirahayu dan Wibowo 2022 Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana Vol.10. No. 1, Jan-April 2022 p-ISSN: 2338 – 4794 e-ISSN: 2579-7476	Independen: X1: Lingkungan Kerja X2:Motivasi Karyawan Dependen : Y: Kepuasan Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
11.	Destarini dan Sanusi. S 2022 Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol.10. No. 1, Jan-April 2022 p-ISSN: 2338 – 4794 e-ISSN: 2579-7476	Independen : X1:Gaya Kepemimpinan X2: Lingkungan Kerja Dependen : Y: Kepuasan Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
12.	Prasetyo, dkk 2020	Independen : X1:Gaya Kepemimpinan X2:Komitmen	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

	DIMENSI, VOL. 9, NO. 2 : 186-201 JULI 2020 ISSN: 2085-9996	Organisasional X3: Budaya Organisasi X4: Lingkungan Kerja Dependen : Y: Kepuasan Kerja	kepuasan kerja karyawan
13.	Lestari, dkk 2020 Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 2, Januari 2020 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259	Independen : X1: Efikasi Diri X2: Lingkungan Kerja Dependen : Y: Kepuasan Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial
14.	Pradana dan Santoso 2022 Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah Volume 4 No 3 (2022) P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351	Independen : X1: Gaya Kepemimpinan X2: Lingkungan Kerja X3: Motivasi Kerja Dependen : Y: Kepuasan Kerja	Lingkungan kerja memiliki hasil negatif dan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja
Pengalaman Kerja			
15.	Sumantika, dkk 2021 EduSociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi, Volume 4 Nomor 1 Juni 2021 ISSN Online 2599-2511 ISSN Cetak 2685-0524	Independen : X1: Keterampilan X2: Pengalaman Kerja Dependen : Y: Produktivitas Kerja	Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
16.	Rustandi dan Zainuddin 2022 Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, Vol. 2, No. 1, Juli 2022 ISSN 2828-0105	Independen : X1: Motivasi X2: Pengalaman Kerja Dependen : Y: Produktivitas Kerja	Pengalaman kerja secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
17.	Wirayani, dkk 2018 Jurnal Bahtera Inovasi Vol. 1 No.2 Tahun 2018 ISSN 2747-0067	Independen : X1: Disiplin Kerja X2: Pengalaman Kerja X3: Kepuasan Kerja X4: Etos Kerja Dependen : Y: Produktivitas Kerja	Pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja
18.	Febrianti, dkk 2019	Independen : X1: Motivasi Kerja	Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan

	Jurnal Pendidikan Ekonomi, Volume 13 Nomor 1 (2019) ISSN 1907-9990 E-ISSN 2548-7175	X2: Pengalaman Kerja Dependen : Y: Produktivitas Kerja	signifikan terhadap produktivitas kerja
19.	Suwanto, dkk 2021 Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 4, Juli 2021 ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935	Independen : X1: Motivasi X2: Pengalaman Kerja Dependen : Y: Produktivitas Kerja	Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
20.	Nangoy, dkk 2020 Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 282 – 291 ISSN 2303-1174	Independen : X1: Motivasi Kerja X2: Pengalaman Kerja X3: Stres Kerja Dependen : Y: Produktivitas Kerja	Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja
21.	Kristianti dan Sunarsi 2020 Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 15 Nomor 2 Juli – Desember 2020 ISSN : 1979-0643	Independen : X1: Motivasi X2: Pengalaman Kerja Dependen : Y: Produktivitas Kerja	Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan
22.	Halimatussakdiah, dkk 2019 Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 1, Maret 2019 P-ISSN: 2476-8782	Independen: X1: Pengalaman Kerja X2: Kepuasan Kerja Dependen: Y: Produktivitas Kerja	Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
23.	Ekhsan, dkk 2018 Journal of Management, Volume 4 Nomor 4 (2018) ISSN : 2502-7689	Independen : X1: Pengalaman Kerja X2: Posisi Staffing X3: Distribusi Rasa Keadilan Dependen : Y: Kepuasan Kerja	Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
24.	Yulainda, dkk 2018	Independen : X1: Pengalaman Kerja X2: Promosi Jabatan	Pengalaman Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan

	Jurnal Bahtera Inovasi, Vol. 2 No. 1 Tahun 2018 ISSN 2747-0067	X3: Pengembangan Karir Dependen : Y: Kepuasan Kerja	kerja karyawan
25.	Sabirin dan Ilham 2020 Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Vol. 21 No. 2, 2020, 123-135 ISSN 1693-7619 (Print) E-ISSN 2580-4170	Independen: X1: Disiplin Kerja X2: Pengalaman Kerja Dependen : Y: Kepuasan Kerja	Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
	Kepuasan Kerja		
26.	Marpaung 2022 Jurnal Ekonomi Bisnis dan Teknologi, Volume 2 No. 2 Juli 2022	Independen : X1: Budaya Organisasi X2: Pelatihan X3: Kepuasan Kerja Dependen : Y: Produktivitas Kerja	Secara parsial variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
27.	Saprudin dan Koeswardhana 2018 JISAMAR, Vol. 2 No.4 November 2018 ISSN: 2598-8719 (Online) ISSN: 2598-8700 (Printed)	Independen : X1: Kepuasan Kerja X2: Pelatihan Dependen : Y: Produktivitas Kerja	Kepuasan kerja berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
28.	Wahyono 2018 Vol. 1 No. 2 Desember 2018 ISSN: 1979-5408	Independen : X1: Penilaian Prestasi Kerja X2: Kepuasan Kerja Dependen : Y: Produktivitas Kerja	Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja
29.	Erwin dan Rosnaida 2021 Jurnal manajemen Ekonomi Sains, Vol. 2 No. 2 (2021) p-ISSN : 2685-8754 e-ISSN : 2686-0759	Independen : X1: Pengalaman Kerja X2: Kepuasan Kerja X3: Insentif Dependen : Y: Produktivitas Kerja	Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
30.	Mandik, dkk 2019 Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 4367-4376 ISSN : 2303-1174	Independen : X1: Pengaruh Pendidikan X2: Penempatan X3: Kepuasan Kerja Dependen : Y: Produktivitas Kerja	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan
31.	Prayudi 2021	Independen : X1: Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja berpengaruh positif

	Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX, Volume 4 Nomor 2 (2021) p-ISSN: 2622 – 5204 e-ISSN: 2622 - 5190	X2: Motivasi Kerja Dependen : Y: Produktivitas Kerja	signifikan terhadap Produktivitas Kerja
32.	A. Sururin, dkk 2020 Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 2 No. 1, Juli 2020 P-ISSN: 2685-5526	Independen : X1: Kepuasan Kerja X2: Motivasi Kerja Dependen : Y: Produktivitas Kerja	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
33.	Lestari 2019 Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains Vol. 8, No. 1, Juni 2019 ISSN 2303-2952 e-ISSN 2622-8491	Independen : X1: Motivasi X2: Pelatihan X3: Lingkungan Kerja X4: Upah Dependen: Y: Produktivitas Kerja Intervening: Z: Kepuasan kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja
34.	Krissanto, dkk 2022 Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora Vol.1, No.10 Agustus 2022 E-ISSN : 2808-9219 P-ISSN : 2808-9650	Independen : X1 : Pengalaman Kerja X2 : Motivasi Berprestasi Dependen : Y : Produktivitas Kerja Intervening : Z : Kepuasan Kerja	Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja

Sumber : Berbagai Jurnal

Berdasarkan penelitian terdahulu kesamaan dengan penelitian ini adalah melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Perbedaannya terletak pada variabel independen yang digunakan yakni peneliti menggunakan variabel lingkungan kerja dan pengalaman kerja serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening terletak pada subjek dan jumlah sampel responden yang digunakan.

B. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas

Menurut pendapat dari Sunyoto dalam Wahyuningsih (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dalam melakukan pekerjaan, lingkungan kerja yang nyaman sangatlah penting bagi karyawan. Karena dengan lingkungan yang nyaman karyawan menjadi lebih produktif dalam bekerja.

Nitisemito (2015: 109) dalam Enny (2019) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain.

Lingkungan kerja di PT MATA Purbalingga masih kurang dalam hal sirkulasi udara yang kurang ideal dan kelembaban pada tempat perebusan bulu mata sehingga menimbulkan bau yang menyengat,

sehingga dimungkinkan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Oleh karena itu, lingkungan kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaan baik dari segi fisik maupun non fisik untuk memberikan kesan yang baik untuk karyawan supaya bekerja dengan baik dan membuat produktivitas dalam bekerja lancar. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Astuti, 2020; Suryanti dkk, 2022; Handaru dkk, 2019; dan Wahyuningsih, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sulaeman (2014 : 97) dalam Wirayani, dkk (2018) Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman.

Dengan adanya pengalaman kerja yang cukup dari karyawan, bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang cukup memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari karyawan yang belum memiliki pengalaman bekerja. Pengalaman kerja karyawan PT MATA sudah cukup diharapkan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Rustandi dan Zainuddin, 2022; Febrianti dkk, 2019; Suwanto dkk, 2021; Nangoy dkk, 2020; dan Kristianti dan Sunarsi, 2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

“Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan” (As'ad, 2009 dalam Prayudi, 2022). Menurut Robbins (2011: 151) dalam Sururin, dkk (2020) bahwa “seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif. Karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya cenderung menjadi lebih efektif daripada karyawan yang kurang puas”. Karyawan yang bahagia atau puas dengan pekerjaannya akan memiliki produktivitas yang tinggi.

Karyawan PT MATA Purbalingga selama ini diduga memiliki kepuasan kerja yang baik sebab mereka umumnya dapat melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Saprudin & Glory, 2018; dan Sururin dkk, 2020). menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Sunyoto (2015:38) dalam (Astuti & Iverizkinawati 2018) menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan dan semangat karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, lingkungan tidak kalah penting dalam tercapainya kepuasan kerja, dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang kurang ideal diduga dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan PT MATA Purbalingga. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Astuti & Iverizkinawati, 2018; Destirahayu & Wibowo, 2022; dan Destarini & Sanusi, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengalaman kerja Karyawan kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, dibandingkan dengan karyawan lama dan baru tidaklah bisa disamakan (Soetjipto, 2007:314) dalam Ekhsan, dkk (2018). Karyawan yang memiliki pengalaman kerja karyawan tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran di mana dengan hal tersebut

dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan (Smayling *et.,al*, 2012:241) dalam Ekhsan, dkk (2018).

Oleh karena itu, karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang kurang pasti cenderung kurang puas dengan hasil kerjanya dan kemungkinan bisa mengalami kegagalan. Tetapi karyawan yang sudah memiliki bekal pengalaman dalam bekerja pasti memiliki kemampuan dan ketrampilan yang baik dalam bekerja dan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawannya. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan yang mencukupi diduga dapat menyebabkan mereka dapat menerima pekerjaan atau tugas yang diberikan sehingga tidak ada komplain. Hal ini telah didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Yulinda dkk, 2018; dan Sabirin dan Ilham, 2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Diduga kepuasan kerja yang baik dari karyawan PT MATA Purbalingga dapat menambah pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Dari hasil penelitian ditunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Oleh sebab itu, lingkungan

kerja dapat lebih mempengaruhi produktivitas kerja manakala terdapat kepuasan kerja.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari (2019) dalam penelitiannya yang dilakukan pada karyawan PT Truba Jaya menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

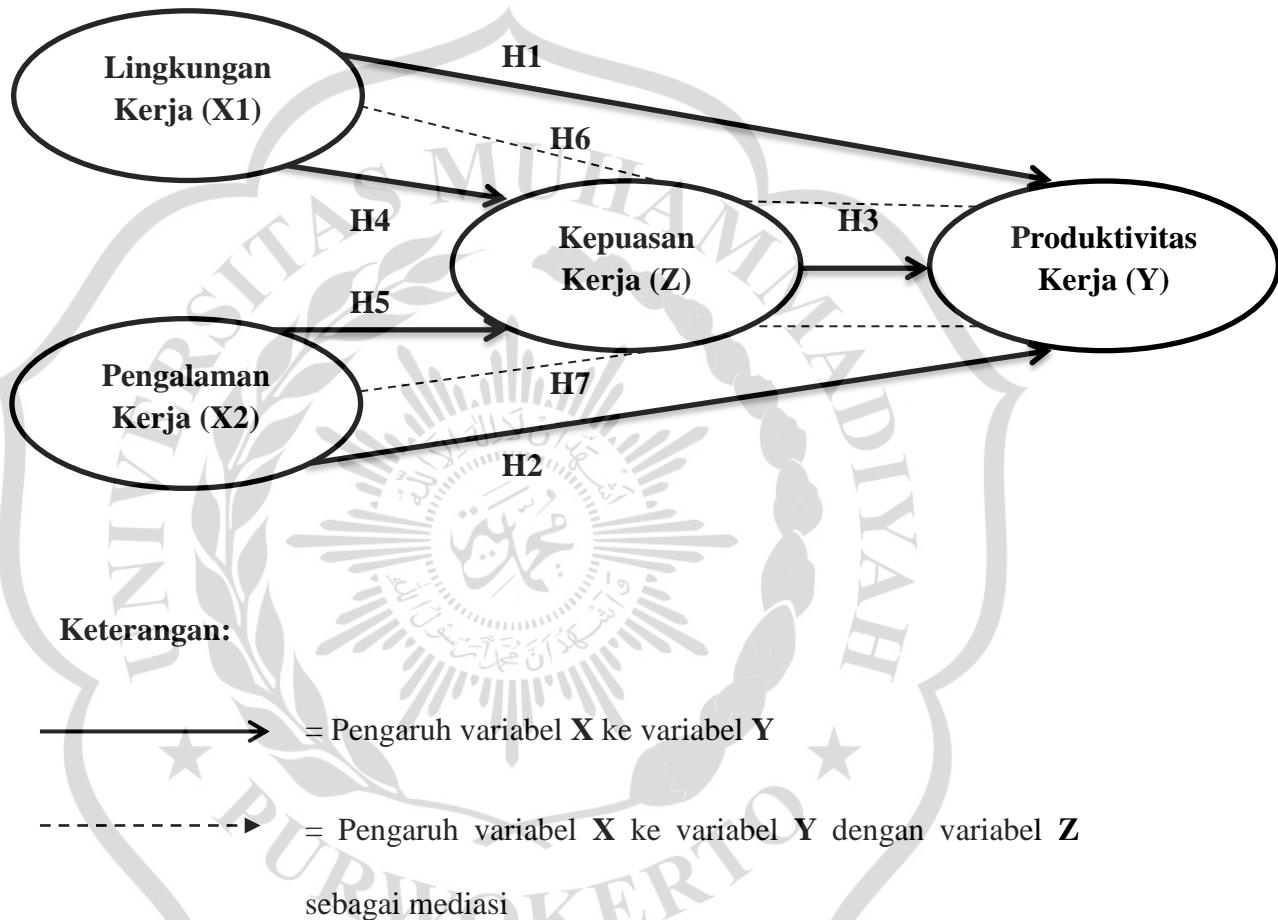
7. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Diduga kepuasan kerja yang baik dari karyawan PT MATA Purbalingga, dapat menambah pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Dari hasil penelitian ditunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Oleh karena itu, pengalaman dapat lebih mempengaruhi produktivitas kerja jika terdapat kepuasan kerja.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Krissanto (2022) dalam penelitiannya yang dilakukan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Namun belum ada penelitian yang membuktikan Kepuasan Kerja sebagai mediasi antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja tetapi hubungan antar variabel telah

didukung hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil signifikan.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



C. Hipotesis

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

H2 : Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H5 : Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H6 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

H7 : Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

