

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

2.1.1 Absorptive Capacity Theory

Teori kapasitas daya serap (absorptive capacity) menjelaskan kemampuan perusahaan dalam memahami, mengintegrasikan, dan menerapkan nilai dari sumber daya baru untuk tujuan bisnis. Kapasitas daya serap ini adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk memperoleh, mengintegrasikan, mengubah, dan memanfaatkan pengetahuan baru, sehingga menciptakan kemampuan yang lebih dinamis. Konsep ini menekankan pentingnya proses pembelajaran organisasi untuk membangun integrasi sumber daya yang lebih dinamis, serta penerapan aset pengetahuan dan inovasi. Berbagai penelitian terdahulu telah memberikan kontribusi dalam mengembangkan diskusi akademik mengenai konsep kapasitas daya serap ini.

Menurut Hendrajaya et al., (2022) Kapasitas daya serap (absorptive capacity) adalah kemampuan untuk mengenali, menggabungkan, memahami, berkomunikasi, serta mengkomersialkan pengetahuan dari lingkungan, yang dianggap sebagai bagian dari integrasi dengan tujuan bisnis perusahaan. Penelitian ini menggunakan teori kapasitas serap untuk menguji seberapa besar pengaruh pengetahuan baru, dengan fokus pada variabel pelatihan dan lingkungan kerja, yang diyakini akan sangat berkontribusi dalam mencapai tujuan utama, yaitu peningkatan produktivitas kerja di perusahaan.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Afandi, (2018:91), Produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Menurut Sedarmayanti et al., (2024:15) menyatakan produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi dalam menghasilkan output berdasarkan input yang digunakan. Definisi ini menekankan hubungan antara upaya yang dikeluarkan (input) dan hasil yang dihasilkan (output), yang menjadi fokus utama dalam peningkatan kinerja organisasi.

Menurut Magdalena et al (2023), Produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu kegiatan (output) dengan semua pengorbanan (biaya) yang dikeluarkan untuk mencapai hasil tersebut (input). Peningkatan produktivitas akan berpengaruh pada kenaikan pendapatan karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan daya beli masyarakat. Dengan kata lain, produktivitas merupakan suatu rasio, yaitu perbandingan antara output dan input yang semakin besar. Untuk meningkatkan nilai rasio output, hal ini dapat dicapai Dengan meningkatkan salah satu output sambil menjaga tingkat input tetap, mengurangi penggunaan input, atau kombinasi keduanya. Menurut Omoruyi Elaho et al., (2022), *Productivity can be interpreted as a measure of the effort of a person or group of people to effectively and efficiently convert input resources into output.*

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Afandi, (2018:93), Faktot-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang menarik
Pekerjaan yang menantang, menyenangkan dan memenuhi kebutuhan pribadi
2. Upah yang baik
Kompensasi yang adil dan memadai
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Etos kerja
Sikap mental dan komitmen terhadap pekerjaan.
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik
Fasilitas dan infrastruktur yang memadai
6. Promosi dan perkembangan diri
Kesempatan pengembangan karir dan kemampuan
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
Rasa memiliki dan partisipasi dalam kegiatan perusahaan.
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
Dukungan dan empati dari atasan dan rekan kerja.
9. Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja
Kepemimpinan yang adil dan peduli.
10. Disiplin kerja yang keras
Aturan dan pengawasan yang ketat.

2.2.3 **Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut (Afandi, (2018:96) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu:

1. **Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja mengacu pada suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu, dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh Perusahaan.

3. **Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu merupakan Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Yoyo Sudaryo, (2018:121), Pelatihan merupakan program pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih terfokus pada praktik yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Program ini lebih menitikberatkan pada peningkatan keterampilan dalam melaksanakan tugas yang spesifik pada saat ini.

Secara umum, pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, atau mengubah sikap karyawan sesuai dengan kebutuhan yang ada.

Menurut Suparyadi (2015:185), Pelatihan dapat diartikan sebagai proses pembelajaran yang dilaksanakan secara terstruktur, yang mencakup penguasaan pengetahuan, peningkatan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku, dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti et al., (2024:33), menyatakan pelatihan sebagai investasi menjadi kunci dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan motivasi karyawan serta bagaimana hal ini dapat berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Magdalena et al., (2023), Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh individu secara terstruktur untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, sehingga dapat menghasilkan kinerja profesional di bidangnya. Menurut Dr Porbari Monbari Badom (2021), *Training refers to general activities designed by an organization to provide learners with the knowledge and skills needed to carry out their current jobs*. Salah satunya hasil penelitian yang dilakukan Iyos Rosidah et al., (2021) bahwa Pelatihan memiliki dampak positif atau berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

2.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Yoyo Sudaryo (2018:127) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu:

1. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan

Setiap tahap dalam penelitian kebutuhan pelatihan melibatkan pengumpulan dan analisis gejala serta informasi yang diharapkan dapat mengidentifikasi kekurangan dan kesenjangan dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan yang memegang posisi tertentu dalam sebuah perusahaan.

2. Pelatih (instruktur) Pelatihan

Pelatih (trainer) atau instruktur adalah individu atau kelompok yang memberikan pelatihan atau pendidikan kepada karyawan

3. Peserta Pelatihan

Peserta merupakan elemen yang sangat penting, karena program pelatihan adalah kegiatan yang ditujukan kepada mereka (karyawan).

4. Materi Program (bahan) Pelatihan

Materi program disusun berdasarkan analisis kebutuhan dan tujuan dari pelatihan.

5. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang dipilih sebaiknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dikembangkan oleh perusahaan.

2.3.2 Indikator Pelatihan

Menurut Yoyo Sudaryo (2018:135), indikator-indikator pelatihan yaitu:

1. Instruktur

Instruktur berfokus pada tujuan yaitu meningkatkan keterampilan para peserta pelatihan, sehingga instruktur yang dipilih untuk menyampaikan materi pelatihan harus memiliki kualifikasi yang memadai dan sesuai dengan bidangnya, memiliki kemampuan pribadi yang baik, dan kompeten. Selain itu, pendidikan dan pelatihan bagi instruktur juga harus sangat baik agar dapat melaksanakan pelatihan dengan efektif.

2. Peserta

Peserta pelatihan dipilih berdasarkan persyaratan dan kualifikasi yang relevan. Selain itu, mereka juga harus memiliki motivasi yang tinggi untuk mengikuti pelatihan agar dapat memperoleh manfaat maksimal dari pelatihan tersebut.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia harus mencakup materi atau kurikulum yang relevan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Selain itu, materi pelatihan perlu diperbarui secara berkala agar tetap up-to-date dengan perkembangan industri, teknologi, dan kebutuhan organisasi, serta dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi tantangan yang terus berubah.

4. Metode

Metode pelatihan menjadi lebih efektif jika disesuaikan dengan kebutuhan peserta dan tujuan yang ingin dicapai dalam pelatihan tersebut.

5. Tujuan

Pelatihan memiliki tujuan yang jelas, terutama berkaitan dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelaksanaan pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditetapkan dengan kriteria yang jelas dan dapat diukur.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Adi Robith Setiana (2019:83) Lingkungan kerja merujuk pada segala kondisi yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Afandi (2018:66), Lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka dalam menjalankan tugas. kinerja mereka dalam perusahaan.

Menurut Yoyo Sudaryo (2018:47) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Menurut Nurul Afit dan Lukmanul Hakim (2024), Lingkungan kerja fisik merujuk pada kondisi bentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. I Nengah Subawa Kardika Putra, Ni Wayan Mujiati (2022) *The work environment is everything around the worker that can influence him in carrying out the tasks assigned to him*. Salah satunya hasil penelitian yang di lakukan oleh Eva Fathussyaadah et al., (2024) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja karyawan.

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Adi Robith Setiana, (2019:84), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja di antaranya adalah:

1. Bangunan Tempat Kerja

Bangunan tempat kerja merujuk pada kondisi fisik bangunan, termasuk desain, konstruksi, dan perawatan.

2. Ruang Kerja yang Lega

Ruang kerja yang lega mengacu pada ruang kerja yang memiliki:

- Luas yang memadai
- Pencahayaan yang cukup
- Ventilasi yang baik
- Suasana yang nyaman
- Perlengkapan yang memadai

3. Ventilasi Pertukaran Udara

Ventilasi pertukaran udara merujuk pada sistem yang memastikan:

- Aliran udara segar
- Pengeluaran udara kotor
- Mengurangi polusi udara
- Meningkatkan kenyamanan
- Mencegah penyakit pernapasan

4. Terdapat Tempat-Tempat Ibadah Keagamaan

Terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan menunjukkan:

- Ketersediaan fasilitas ibadah
- Menghormati keberagaman agama
- Meningkatkan kesadaran spiritual
- Membangun komunitas
- Mendukung keseimbangan hidup

5. Tersedianya Sarana Angkutan Karyawan

Tersedianya sarana angkutan karyawan meliputi:

- Transportasi yang nyaman
- Aksesibilitas ke tempat kerja
- Mengurangi stres
- Meningkatkan produktivitas
- Membangun kepuasan kerja

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Adi Robith Setiana (2019:86), Indikator Lingkungan kerja diantaranya adalah :

1. Penerangan atau Cahaya

Intensitas cahaya yang memadai untuk pekerjaan, mengurangi kelelahan mata dan meningkatkan produktivitas

2. Temperatur atau Suhu Udara

Suhu yang nyaman (18-24C) untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas

3. Kelembapan Udara

Kadar kelembapan yang optimal (40-60%) untuk mencegah kekeringan dan kelembaban berlebih.

4. Sirkulasi Udara

Aliran udara yang memadai untuk menghilangkan polusi dan bau tidak sedap

5. Getaran Mekanis

Kadar getaran yang minimal dari peralatan untuk mengurangi risiko cedera

6. Bau Tidak Sedap

Ketiadaan bau tidak sedap yang dapat mengganggu kenyamanan dan kesehatan.

7. Tata Warna

Pemilihan warna yang harmonis dan menyenangkan untuk meningkatkan mood dan produktivitas.

8. Dekorasi

Pengaturan ruang yang estetik dan nyaman untuk meningkatkan kenyamanan.

9. Musik

Musik yang menyenangkan dan tidak mengganggu untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas.

10. Keamanan

Ketersediaan fasilitas keamanan seperti CCTV, pengamanan fisik, dan prosedur darurat untuk meningkatkan rasa aman

2.4.4 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Adi Robith Setiana (2019:87), jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua bagian yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merujuk pada segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan kenyamanan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik merujuk pada segala situasi yang terjadi dan berhubungan dengan hubungan kerja, baik antara atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan.

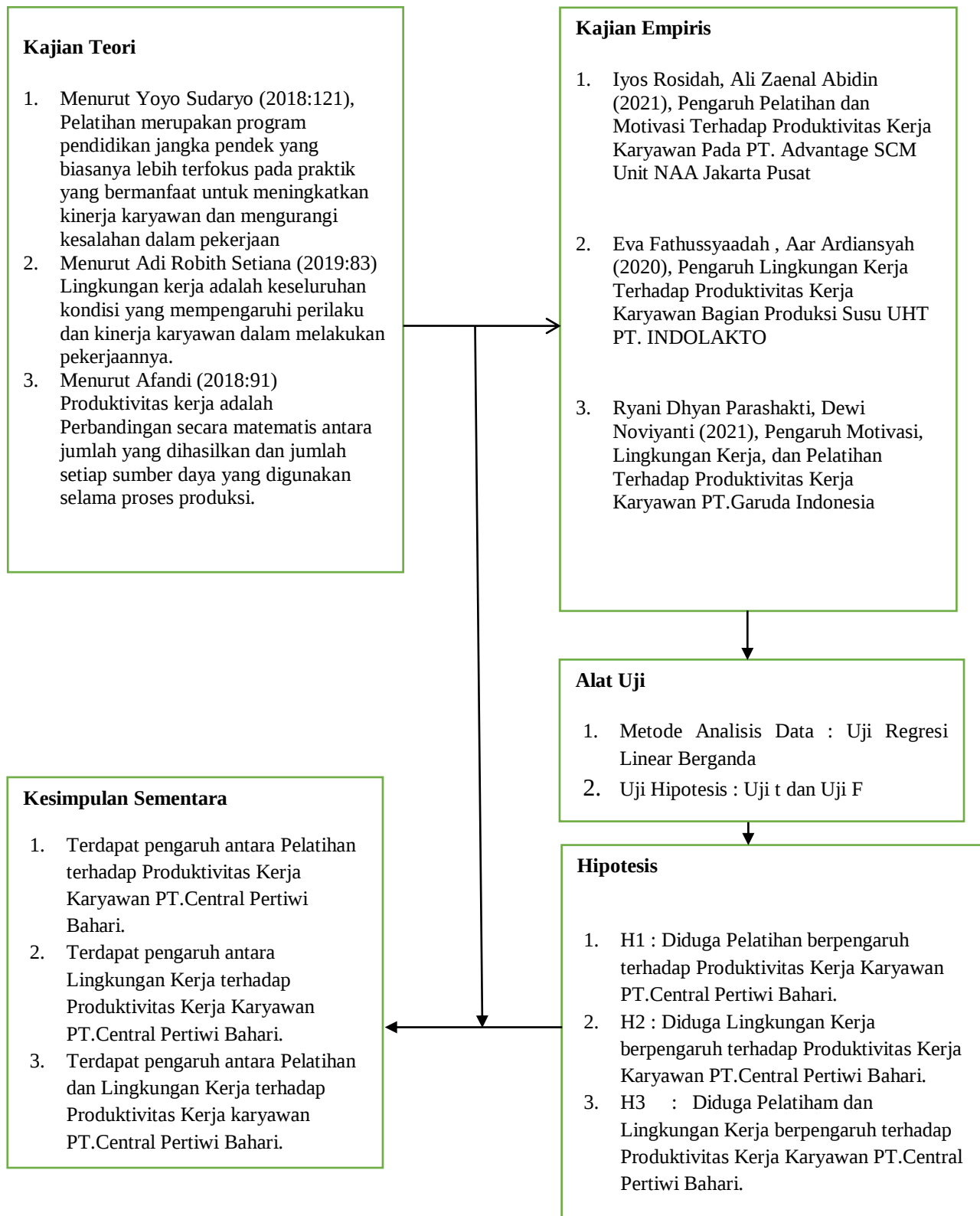
2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

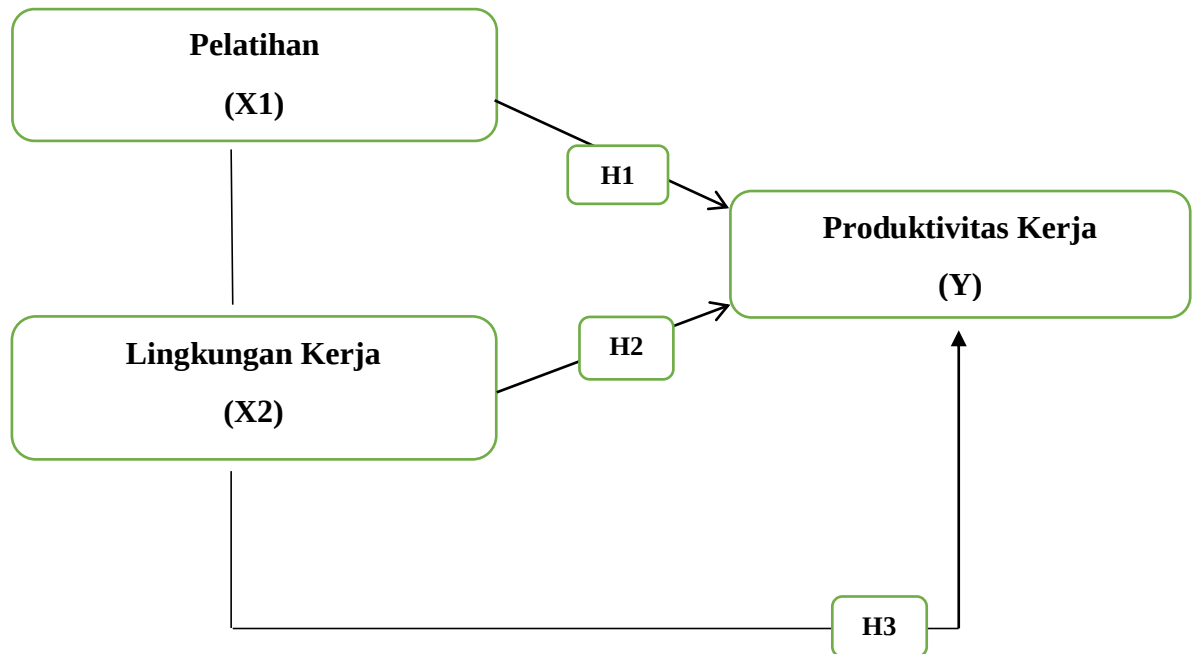
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi
1.	Ryani Dhyan Parashakti, Dewi Noviyanti (2021)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Garuda Indonesia	Motivasi dan Lingkungan Kerja terdapat tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	1. Objek penelitian di PT.Garuda Indonesia 2. Perbedaan pada Variabel (X1) Motivasi	Sebagai salah satu referensi dalam menganalisis, penelitian ini memiliki kesamaan dalam metode yang digunakan, yaitu dengan menerapkan metode kuantitatif.
2.	Iyos Rosidah, Ali Zaenal Abidin (2021)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat	Variabel Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	1. Objek penelitian di PT.Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat 2. Perbedaan di Variabel X2 yaitu Motivasi	Sebagai salah satu referensi dalam menganalisis, penelitian ini memiliki kesamaan dalam metode yang digunakan, yaitu dengan menerapkan metode kuantitatif.
3.	Eva Fathussyadah, Aar Ardiansyah (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO	Berdasarkan penelitian lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi susu UHT PT.Indolakto maka disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.	1. Objek Penelitian di PT. Indolakto 2. Perbedaan dijumlah populasi dan sampel	Sebagai salah satu referensi dalam menganalisis, penelitian ini memiliki kesamaan dalam metode yang digunakan, yaitu dengan menerapkan metode kuantitatif.
4.	Dr Porbari Monbari Badom1, Dr Barinem Hikmah Girigiri (2021)	<i>Training Cum Development and Productivity of Workers in Nigeria Agip Oil Company, Port Harcourt, Rivers State</i>	<i>There is a significant relationship between workplace training and worker productivity in a company</i>	1. <i>Differences in research objects</i> 2. <i>Population and sample size</i>	<i>As a reference for how to analyze because it has similarities regarding the method used, namely using the Quantitative method.</i>
5.	I Nengah Subawa Kardika Putra, Ni Wayan Mujiati (2022)	<i>The Effect Compensation, Work Environmwent, and Work Motivation on Employee Productivity</i>	<i>The work environment has a significant positive effect on work productivity</i>	1. <i>Differences in research objects</i> 2. <i>Population and sample size</i>	<i>As a reference for how to analyze because it has similarities regarding the method used, namely using the Quantitative method.</i>

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 2 Kerangka Penelitian

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara yang diajukan dalam sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pemikiran yang ada, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

2.8.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Yoyo Sudaryo (2018:121), Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini. Pelatihan merupakan proses belajar untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, atau merubah sikap karyawan sesuai kebutuhan.

Menurut Suparyadi (2015:185), Pelatihan dapat dianggap sebagai proses pembelajaran yang terstruktur, yang mencakup penguasaan pengetahuan, peningkatan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti et al (2024:33), menyatakan pelatihan sebagai investasi menjadi kunci dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan motivasi karyawan serta bagaimana hal ini dapat berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Magdalena et al., (2023) menyatakan Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh individu untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara terstruktur, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang profesional di bidangnya. Menurut Dr Porbari Monbari Badom (2021), *Training refers to general activities designed by an organization to provide learners with the knowledge and skills needed to carry out their current jobs*. Salah satunya hasil penelitian yang di lakukan oleh Iyos Rosidah, Ali Zaenal Abidin (2021), Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat.

H1 : Diduga Pelatihan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Central Pertiwi Bahari.

2.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Adi Robith Setiana (2019:83) Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Afandi (2018:66), 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 dalam lingkungan kerja

tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Yoyo Sudaryo (2018:47) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Nurul Afit dan Lukmanul Hakim (2024), Lingkungan kerja fisik adalah keadaan dimana bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Menurut *I Nengah Subawa Kardika Putra, Ni Wayan Mujiati (2022) The work environment is everything around the worker that can influence him in carrying out the tasks assigned to him.* Salah satunya hasil penelitian yang di lakukan oleh Eva Fathussyaadah , Aar Ardiansyah (2020), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

H2 : Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Central Pertiwi Bahari

2.8.2 Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Yoyo Sudaryo, (2018:121), Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini.

Menurut Adi Robith Setiana (2019:83) Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Afandi, (2018:91), Produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Magdalena et al., (2023) menyatakan Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Menurut Dr Porbari Monbari Badom¹, Dr Barinem Hikmah Girigiri (2021), *Training refers to general activities designed by an organization to provide learners with the knowledge and skills needed to carry out their current jobs* dengan hasil penelitian *There is a significant relationship between workplace training and worker productivity in a company*. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh I Nengah Subawa Kardika Putra, Ni Wayan Mujiat (2022), *The work environment is everything around the worker that can influence him in carrying out the tasks assigned to him* dengan hasil penelitian *The work environment has a significant positive effect on work productivity*.

H3 : Diduga Pelatihan dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Central Pertiwi Bahari