

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Generasi Milenial

Generasi Millennial atau biasa dikenal dengan Generasi Y merupakan generasi yang berkembang dengan banyaknya inovasi di bidang teknologi informasi. Menurut Haroviz (2012), Generasi Y atau biasa disebut Millennial adalah sekelompok generasi muda yang lahir antara awal tahun 1980an hingga awal tahun 2000an.

Generasi ini juga terbiasa dengan keberagaman, teknologi, dan komunikasi online untuk tetap berhubungan dengan teman. Generasi ini sering digambarkan sebagai generasi yang sangat reseptif terhadap perubahan, karena mereka lebih terbuka terhadap hal-hal baru dan segala kemungkinan yang menyertainya.

Generasi milenial ini mempunyai harapan yang tinggi dan mencari makna dari pekerjaan mereka. Dari pendapat para ahli di atas, Milenial adalah kelompok masyarakat yang lahir antara tahun 1980 hingga awal tahun 2000an, Milenial yang tumbuh di era teknologi dan komunikasi online. Generasi ini lebih terbuka terhadap hal-hal baru dan segala kemungkinan yang akan datang.

Dalam hal pekerjaan, generasi Milenial memiliki ekspektasi yang tinggi dan mencari makna dari pekerjaan mereka.

2.1.2. Indikator Generasi Milenial

- Generasi milenial memiliki rasa optimis yang tinggi.
- fokus terhadap prestasi.
- memiliki kepercayaan diri yang tinggi.
- percaya pada nilai-nilai moral dan sosial.
- serta menghargai adanya keragaman.

2.2 Komunikasi Kerja

Menurut Wibowo (2014), komunikasi adalah suatu proses pengaturan dalam suatu organisasi untuk menjaga manajemen dan karyawan mendapat informasi tentang berbagai isu yang relevan. Sedangkan menurut Haryani (2020), komunikasi adalah proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan rangsangan (biasanya menggunakan simbol-simbol linguistik) untuk mengubah perilaku orang lain (komunikator).

Dari definisi para ahli komunikasi diatas dapat kita simpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang mengirimkan suatu pesan atau informasi kepada orang lain sebagai bagian dari suatu kegiatan.

2.2.1 Indikator Komunikasi

Menurut (Robbins, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi dengan atasan

Komunikasi dengan atasan adalah salah satu bentuk komunikasi vertikal dalam organisasi.

2. Komunikasi dengan bawahan

Komunikasi dengan bawahan adalah komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan.

3. Komunikasi dengan sesama rekan kerja

Komunikasi dengan sesama rekan kerja adalah salah satu aspek penting dalam lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif dapat membantu meningkatkan produktivitas dan memperkuat hubungan antara rekan kerja.

2.3. Stres Kerja

Danang Sunyoto (2012: 215) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* menyatakan Stres adalah akibat dari setiap perilaku atau situasi lingkungan yang memberikan tuntutan psikis dan fisik

berlebihan pada seseorang. Menurut Soesmalijah Soewondo (berbasis di Swatno, Donni Juni Priansa, 2011: 255) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia di Organisasi Publik dan Bisnis Pekerjaan Stres kerja adalah suatu kondisi dimana satu atau lebih faktor di tempat kerja berinteraksi sehingga menimbulkan suatu kondisi psikologis .

Dari pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan akibat dari paparan tekanan atau, menyimpulkan bahwa itu adalah emosi yang biasa dialami ketika merasa lelah atau kesulitan menghadapi suatu situasi. Dalam batas tertentu, stres dapat memberikan efek positif dan memotivasi Anda untuk mencapai tujuan seperti ujian atau berbicara di depan umum. Namun stres yang berlebihan, apalagi jika sulit dikendalikan, dapat berdampak negatif pada suasana hati, kesehatan fisik dan mental, serta hubungan dengan orang lain.

2.3.1. Indikator Stres Kerja

Stres kerja merupakan pekerjaan yang melampaui batas, sehingga menyebabkan beban kerja yang berlebihan. Indikator stres kerja menurut Shukla & Srivastava (2016), yaitu:

1. Komunikasi

Sumber stres terkait pekerjaan-pekerjaan yang bermacam-macam salah satunya adalah komunikasi sesama rekan kerja yang kurang baik akan membuat tekanan tersendiri bagi karyawan.

2. Dukungan Rekan Kerja

Sumber stres kerja yang berasal dari luar pekerjaan, berbagai masalah yang dihadapi seseorang seperti masalah keuangan, perilaku rekan kerja, perilaku negatif anak, kehidupan keluarga yang tidak harmonis, anggota keluarga yang sekarat, kecelakaan dan sakit parah.

3. Tekanan atau desakan waktu

Setiap karyawan membutuhkan waktu untuk bisa melakukan proses penyesuaian terhadap pekerjaan yang di berikan. Untuk

mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal di butuhkan waktu yang cukup. Bekerja dibawah tekanan waktu akan menyebabkan karyawan merasakan kegelisan dan kecemasan. Secara tidak langsung hal tersebut dapat mengganggu pikiran dan konsentrasi kerja yang dapat membuat karyawan mengalami stres kerja.

2.4. Lingkungan Kerja

Nitisemito (2015: 109). Lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan yang dapat mempengaruhi dia dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Semua perusahaan harus berusaha untuk memberikan dampak positif kepada karyawannya, karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja kerja. Sedangkan Ahyari (2015:124) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan tempat pegawai bekerja, yang didalamnya terdapat unsur-unsur kondisi tempat pegawai bekerja. Menurut Pandi Afandi (2016:51), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada lingkungan seorang pekerja dan dapat mempengaruhi kinerja suatu pekerjaan, seperti: Suhu tempat kerja, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan, dan ketersediaan peralatan kerja.

Menurut pendapat para ahli tersebut di atas, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang langsung dirasakan oleh para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi produktifitas kerjanya, dapat kita simpulkan.

2.4.1. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2012:159) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja

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

2. Hubungan antar rekan kerja

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

3. Tersedianya fasilitas kerja

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

2.5. Produktivitas Kerja

Menurut Busro (2018) karya Hasibuan, produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (hasil) dan masukan (input). Peningkatan produktivitas meningkatkan efisiensi (waktu, material, tenaga kerja) dan sistem kerja, teknik produksi, dan keterampilan karyawan. Menurut Handoko dalam Busro (2018), produktivitas adalah sikap mental manusia dan keinginan untuk menggunakan sumber daya seefisien mungkin untuk mencapai hasil yang lebih baik, yang pada akhirnya mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental pegawai dan mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai hasil berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2.5.1. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan bagian terpenting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan penilaian yang signifikan dengan berbagai macam metode penilaiannya, yaitu dapat dilihat dari cara

mencapai target dan tujuan perusahaan Menurut Edy Sutrisno (2017), indikator Produktivitas antara lain:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan Produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Upaya lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini sesuai dengan etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri adalah suatu proses pembentukan potensi, bakat, sikap, perilaku dan kepribadian seseorang melalui pembelajaran dan pengalaman yang dilakukan berulang-ulang sehingga meningkatkan kapasitas atau kemampuan diri sampai pada tahap otonomi (kemandirian).

2.6 Penelitian Terdahulu

2.6.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Judul	Jurnal	Nama	Hasil
1	Pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai pada pd. Pasar kota singaraja unit pasar anyar	Nasional Jurnal Ilmu dan Riset Manajem e	I made bagus indra dewal & wayan mudiarta utama 2.	Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui ada pengaruh signifi kan antara

Tabel Penelitian Terdahulu

				Komunikasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja, Terhadap Stres Kerja karyawan pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar Singaraja
2	Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Perkebunan hasil musilestari jayaloka kabupaten musirawas	Nasional ejournal. unsri.ac.id	Putri & Holia, 2015	Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan Komunikasi dan lingkungan kerja Terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas.
3	Pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan loft interior	Nasional Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen	Ayu Istianik	Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan

Tabel Penelitian Terdahulu

				terhadap produktivitas kerja karyawan Loft Interior.
4	Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dan berimplikasi pada kinerja karyawan studi (devisi home service) pada pt. Telkom indonesia tbk wilayah jakarta timur	Nasional Jurnal manajemen	Safitri & Gilang, 2020	Dari hasil penelitian ini dapat di simpulkan Lingkungan Kerja (X1), Stres kerja(X2) melalui Produktivitas Kerja (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
5	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sulangai Kecamatan Petang Kabupaten Badung	Nasional Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata	Ida Ayu Gede Prami Dew I & A.A. Ngr.Gede Sadiarth a	dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, stres kerja, motivasi, dan kinerja karyawan, mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel Penelitian Terdahulu

6	Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi sulut	Nasional Jurnal EMBA	milya ch. takasensera , silvy I. mandey	ditemukan bahwa variabel Stres Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Utara,
7	Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada politeknik kesehatan manado	Nasional Jurnal EMBA	Ngel Susanti Mandagie1 Lotje Kawet2 Yantje Uhing3	Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa variabel Stres Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai khususnya pada responden di Politeknik Kesehatan Manado,
8	Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja Terhadap kinerja pegawai di Kantor dinas Perhubungan kabupaten sidenreng Rappang	Nasional urnal Ekonomi dan Bisnis	Agustina & Aminartha, 2023	Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja pegawai

Tabel Penelitian Terdahulu

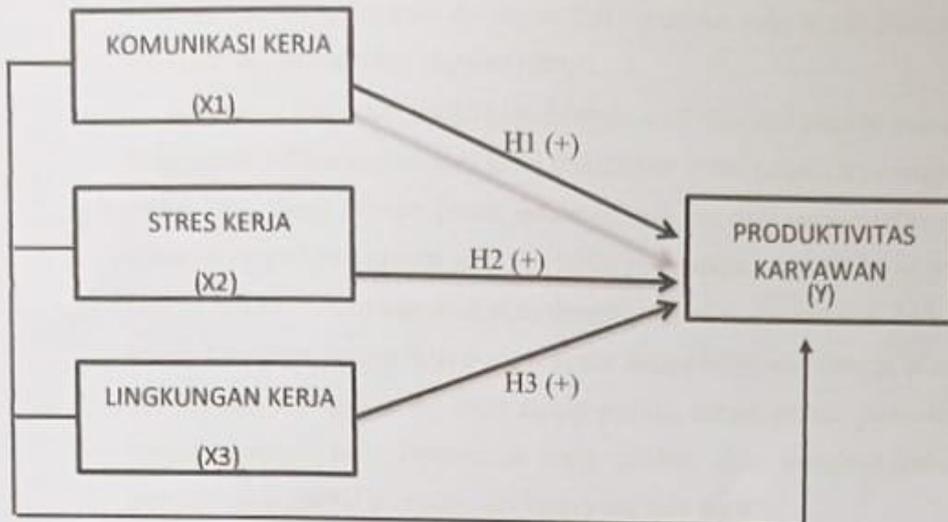
		ISSN. 2721 - 4907 Volume 4,		ai dikantor Dina s Perhubungan Kabupaten Side nreng Rappang.
9	<i>The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry</i>	Internasional Elsevier Journal	Naser hoboubi & alireza choobineh	penelitian ini me nunjukkan bahw a persepsi stres kerja dan kepuas an kerja karyaw an masing masin g berpengaruh positif dan signifikat.
10	<i>The effect of work stress on work productivity in health services lampung puskesmas</i>	Internasi onal Internati onal Journal of Economi cs, Bussines s and Accounti ng Research	M. Junaidi 1, & ketut partayasa2	Dari penelitian ini mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh stres kerja berpen garuh positif signifikat terhadap produkti vitas kerja pada karyawan Puskes mas Lampung,
11	<i>The Effect of Work Stress, Work Environment, and Occupational Health and</i>	Internasional Internasi	Pramestuti & Perkasa, 2020	Dari penelitian ini mendapatkan hasil bahwa Stre

Tabel Penelitian Terdahulu

	<i>Safety on Employee Productivity</i>	onal Journal of Economics, Bussines and Accounting Research		s kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Utama
12	<i>Impact of workplace environment on employee performance: mediating role of employee health</i>	Internasional VGTU Press	Iqra hafeez 1 & zhu yingjun2	bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Faktor Lingkungan Fisik dan Mental (PEF) dengan Kesehatan Karyawan (EH)

2.6. Model Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan suatu kerangka pemikiran yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan komunikasi kerja mempunyai pengaruh pada produktivitas kerja karyawan. oleh karena itu kerangka konseptual penelitian ini adalah:



2.7. Hipotesis Penelitian

2.7.1. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Wilson Bangun dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2012:12), komunikasi adalah Pemindahan informasi dari seseorang kepada orang lain agar suatu pekerjaan dapat dipahami secara lebih jelas. Komunikasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang menjalankan tugas-tugas pengendalian, pengawasan, mengungkapkan emosi dan informasi. Manajer akan memberikan perintah kerja kepada para karyawan melalui komunikasi yang efektif. Sering terdapat kekeliruan yang dialami karyawan dalam mengerjakan pekerjaan akibat penyampaian perintah yang kurang baik dari supervisor.

Adanya komunikasi dalam suatu perusahaan akan mendorong produktivitas kerja karyawan sehingga lebih mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Produktivitas merupakan hasil dari kinerja para karyawan, yang mana produktivitas akan menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Semakin baik komunikasi yang terjalin akan semakin baik pula produktivitas kerja karyawan, sebaliknya semakin buruk komunikasi yang terjalin disuatu perusahaan maka akan semakin buruk juga produktivitas kerja karyawan.

Penelitian diatas merupakan dukungan dari penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh menurut Haryani (2016).

Menurut penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya peneliti menarik kesimpulan bahwa komunikasi kerja merupakan suatu proses penyampaian pesan yang dapat berupa pesan informasi, ide, emosi, keterampilan dan sebagainya melalui simbol atau lambang yang dapat menimbulkan efek berupa tingkah laku yang dilakukan dengan media-media tertentu, baik itu antara karyawan dengan karyawan maupun antara karyawan dengan atasan. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena semakin baik komunikasi yang terjalin akan membuat sebuah perusahaan memiliki produktivitas kerja yang baik juga.

HI : Komunikasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja.

2.7.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2012:215) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa: "Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang". Menurut Soesmalijah Soewondo (dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011:255) dalam bukunya yang berjudul Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis menyatakan bahwa "Stres Kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi psikologis dan perilaku". Dari definisi-definisi di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa pengertian Stres Kerja adalah kondisi dimana seseorang dihadapkan pada suatu tuntutan psikologis maupun fisik yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan seseorang sehingga menimbulkan gangguan pada dirinya,

Menurut Sari (2016) meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stress kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stress berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Nita Wahyu Wulandari, 2008) meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif

signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Kemudian menurut mardiana (2019) stress kerja memiliki dampak positif yaitu karyawan lebih memiliki motivasi kerja yang tinggi, membuat menjadikan karyawan tersebut untuk bekerja lebih keras, dan memiliki kebutuhan berprestasi yang lebih kuat sehingga lebih mudah untuk menyelesaikan suatu target pekerjaan.

Rivai (2008). Mendefinisikan Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang membuat adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Jika stres yang didapat terlalu besar maka hal itu akan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang.

Dari penelitian di atas penulis menarik kesimpulan bahwa Stres kerja adalah perasaan yang tumbuh akibat lingkungan dan tekanan dalam bekerja yang membuat seseorang dapat merasa kurang nyaman akan tetapi stres kerja bisa menjadi sebuah kondisi yang membuat pekerja bisa menjadi lebih baik lagi dalam bekerja karena mempunyai rasa ingin keluar dari keadaan tersebut.

H2 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

2.7.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. George (2006:23). Mengatakan bahwa Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat dipengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan banyaknya fasilitas yang memadai untuk karyawan. Lingkungan kerja adalah lingkungan

dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja secara optimal. Menurut Sedarmayati (2009) arti dari lingkungan kerja adalah keseluruhan alat peralatan dan perlengkapan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari penelitian di atas penulis menarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu baik yang berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pekerja secara langsung maupun tidak langsung seperti musik, udara dan juga rekan kerja.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

2.7.4 Pengaruh Komunikasi Kerja Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Wilson Bangun dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2012:12), komunikasi adalah Pemandahan informasi dari seseorang kepada orang lain, komunikasi kerja merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja yang memengaruhi produktivitas karyawan. Komunikasi yang efektif antara rekan kerja dan atasan dapat memengaruhi tingkat stres kerja dan Produktivitas karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, aspek komunikasi kerja juga dapat menjadi faktor yang relevan dalam konteks lingkungan kerja, stres kerja, dan produktivitas pekerja.

Menurut Danang Sunyoto (2012:215) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa: "Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang

Stres Kerja merupakan faktor yang harus diminimalisir oleh para karyawan yang menginginkan tercapainya produktivitas yang optimal dalam pekerjaannya. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas dalam perusahaan, dan tuntutan tugas kerja yang sesuai dengan kapasitas yang

dimiliki karyawan maka karyawan akan dapat memaksimalkan produktivitas kerja. Selain itu,

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat dipengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan banyaknya fasilitas yang memadai untuk karyawan.

Lingkungan kerja yang harmonis, kerja sama yang baik di dalam perusahaan dan hubungan kerja yang menyenangkan sangatlah besar dalam memengaruhi produktivitas kerja pada karyawan. Dengan lingkungan kerja yang harmonis dan menyenangkan karyawan akan mampu bekerja dengan baik dan optimal sehingga perusahaan akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Busro (2018) Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

produktivitas kerja pekerja sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk menjaga produktivitas kerja karyawan maka perusahaan perlu memperhatikan Komunikasi kerja yang terjalin dengan baik agar dapat mengurangi timbulnya stres kerja yang berlebihan kepada karyawan dengan membuat lingkungan kerja yang terasa nyaman bagi para pekerja.

H4 : Komunikasi kerja Stres kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

