

The Impact Of Work Environment On Employee Productivity

Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Fatkhuri^{1*}, Sugeng Karyadi², Olfen Ishak³, Nurdin Yusuf⁴, Rulyenzi Rasyid⁵

Ekonomi Bisnis, Jurusan: Akutansi Syariah, STIES Putera Bangsa Tegal, Jawa Tengah¹

Administrasi Publik, FISIP Universitas Lambung Mangkurat, Kalimantan Selatan²

Manajemen, Jurusan: Manajemen Universitas Gorontalo³

Ekonomi Pembangunan, Jurusan: Manajemen Universitas Gorontalo⁴

⁵Institut Teknologi Indonesia⁵

fatkhuri906@gmail.com¹, sugeng.karyadi@ulm.ac.id², olfi.14062009@gmail.com³,

nurdinyusuf939@gmail.com⁴, rulyenzi_rasyid@yahoo.com⁵

*Corresponding Author

ABSTRACT

The study aims to determine the influence of the work environment on employee work productivity in the production department of CV. Anugrah Jaya Semarang. In this study, primary data obtained through a survey of questionnaire results distributed to 32 respondents. Data analysis used is validity test, reliability, simple linear regression test with the help of the SPSS 25 program. The results of the study prove that there is a positive and significant influence of the work environment on employee work productivity in the production department of CV. Anugrah Jaya Semarang.

Keywords: environment, productivity, work, employees

ABSTRAK

Penelitian bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian produksi CV. Anugrah Jaya Semarang. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh melalui survei hasil kuesioner yang disebar kepada responden penelitian berjumlah 32 responden. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS 25. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja yang bernilai positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian produksi CV. Anugrah Jaya Semarang.

Kata kunci: lingkungan, produktivitas, kerja, karyawan

1. Pendahuluan

Pada perkembangan globalisasi sekarang ini perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu perusahaan dari segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia serta memiliki kontribusi besar dalam kegiatan perusahaan. Permasalahan dalam suatu perusahaan terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam hal ini, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, karena kunci sukses untuk mencapai tujuan suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, tetapi juga dari sektor manusianya. Menurut Sedarmayanti (2019) produktivitas memiliki dua dimensi yakni efektifitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal. Dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Menurut Budiarto et al., (2024), pengetahuan, keterampilan, dan bakat seseorang yang memiliki dampak langsung terhadap kinerja disebut sebagai kompetensi, yang mana dapat menunjang juga ke produktivitas kerja. Secara umum produktivitas kerja adalah sebagai hubungan antara hasil nyata dengan masukan yang sebenarnya, produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang, dan jasa. Menurut Siagain (2018) mengemukakan bahwa faktor –faktor penentu

keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja adalah : Perbaikan terus menerus, Peningkatan mutu hasil kerja, Pemberdayaan sumber daya manusia.

Setiap perusahaan selalu mempunyai tujuan agar karyawan – karyawan yang dimilikinya mampu meningkatkan produktivitas mereka dan mampu menjalankan tugas tugas mereka dengan baik. Menurut Simanjuntak (2018) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu : mental dan fisik karyawan, serta hubungan antara atasan dengan bawahan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain : Knowledge, Skills, Abilities, Attitudes, dan Behaviors (Ambar et al, 2017).

CV. Anugrah Jaya Semarang adalah perusahaan manufacturing yang mempunyai bidang pembuatan furnitur springbed. Sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan karena dengan dimilikinya karyawan yang mampu bekerja dengan baik maka nantinya keuntungan perusahaan akan meningkat karena dengan meningkatnya hasil produksi yang dihasilkan oleh karyawan. CV. Anugrah Jaya Semarang di bagian produksi sedang mengalami masalah dengan produktivitas karyawan yang menurun, hal ini ditunjukkan dengan hasil produksi ditahun 2023 tidak bisa mencapai target yang diberikan perusahaan..

Menurut Sedarmayati (2019), lingkungan kerja adalah salah satu penyebab menurunnya produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja menurut Nitiseminto (2009) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar parapekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Senata et al. (2014) lingkungan kerja adalah sebagai faktor – factor ekstern yang dapat mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya. Dari aspek teoritis tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan produktivitas. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan produktivitas dan akhirnya dapat menurunkan motivasi kerja karyawan (Suhanta et al., 2022). Berdasarkan penelitian Aprini et al. (2012), Ni Kadek Yuliandari et al. (2014), Senata et al. (2014) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan..

Dengan demikian, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian produksi CV. Anugrah Jaya Semarang.

2. Tinjauan Pustaka

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi sikap mental dan rasa tanggung jawab yang dibandingkan dengan hasil pengeluaran dengan masukan. Menurut Hasibuan (2020), mengidentifikasi produktivitas sebagai perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan tenaga kerja. Menurut Yuniarsih & Suwanto (2008) produktivitas kerja karyawan adalah hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Produktivitas merupakan perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan

selama periode tersebut. Secara umum produktivitas kerja adalah sebagai hubungan antara hasil nyata dengan masukan yang sebenarnya, produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang, dan jasa. Menurut Siagian (2018) mengemukakan bahwa faktor –faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja adalah : Perbaikan terus menerus, Peningkatan mutu hasil kerja, Pemberdayaan sumber daya manusia. Menurut Ravianto (2014), merinci faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya : a. Motivasi Motivasi merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang kearah pencapaian tujuan tertentu. b. Disiplin Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perubahan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap aturan, etika dan norma yang berlaku. c. Etos kerja Etos kerja merupakan merupakan salah satu penentu produktivitas kerja, karena, etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik. d. Ketrampilan Faktor ketrampilan teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja. e. Pengawasan Meningkatkan eratnya hubungan pengendalian dengan produktivitas kerja maka pengendalian mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif. f. Lingkungan dan iklim kerja Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Menurut Simanjuntak (2018), menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya a. Mental dan kemampuan fisik karyawan. b. Hubungan antara atasan dengan bawahan. Menurut Siagian (2018), mengemukakan produktivitas kerja dapat ditingkatkn dengan beberpa cara yaitu : a. Perbaikan terus – menerus Seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus, perbandingan ini bukan hanya merupakan salah satu kiat dalam mengelola organisasi dengan baik, akan tetapi merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai filsafat manajemen mutakhir. b. Peningkatan hasil mutu kerja Peningkatan ini menyangkut semua jenis kegiatan dimana organisasi ini terlibat. c. Pemberdayaan sumber daya manusia Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi kelangsungan suatu organisas, karena itu memberdayakan sumber daya manusia sangat penting agar dalam mencapai tujuan dari organisasi lebih cepat dan mudah.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2019). lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Nitisemito (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang di berikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu : 1. Lingkungan kerja Fisik Lingkungan kerja fisik dimana keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekita tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori : a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum atau dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan

yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Nitisemito (2019) dalam Indajang et al., (2024), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aprini et al. (2012) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Yuliandari et al. (2014) yang meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, serta penelitian yang dilakukan oleh Senata et al. (2014) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Apabila perbaikan dalam penerapan lingkungan kerja dilakukan oleh perusahaan maka akan mampu mendukung hasil produktivitas karyawan sebagaimana sudah diharapkan sebelumnya. H1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivism dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di bagian produksi CV. Anugrah Jaya Semarang yang berjumlah 32 karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode sensus, Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yaitu dengan survei langsung ditempat peneliti yaitu karyawan di bagian produksi CV. Anugrah Jaya Semarang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner..

Data primer penelitian ini yaitu mengacu pada indikator-indikator variabel penelitian yaitu lingkungan kerja (X) dan produktivitas kerja karyawan (Y). Adapun data sekunder, yakni sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku. Dalam penelitian ini, menggunakan skala *likert* 1-5. Uji validitas instrumen yang digunakan adalah validitas isi dengan analisis item, yaitu dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total. Kriteria pengambilan keputusan valid tidaknya suatu kuesioner adalah kalau r hitung $>$ r tabel maka kuesioner tersebut dinyatakan valid dan begitu pula sebaliknya, yaitu kalau r hitung $<$ r tabel maka kuesioner tersebut tidak valid. Metode yang digunakan untuk mengukur validitas data adalah dengan melihat nilai *Corrected Item Total Correlation* sebagai r hitung pada perhitungan menggunakan program statistik (SPSS 25).

Untuk mengetahui pengaruh masing- masing variabel independen yaitu lingkungan kerja (X) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan (Y) menggunakan Analisis regresi linier sederhana, dengan rumus :

$$Y = bX + e$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas Kerja
- b = Koefisien Regresi
- X = Lingkungan Kerja
- e = epsilon (pengaruh faktor lain)

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang andal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat histogram dan *normal*

probability plot. Histogram merupakan grafik yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. *Normal probability plot* membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas menggunakan *probability plot*, Jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola distribusi dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka pola distribusi tidak normal sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain sama, maka disebut *homoskedastisitas*. Sebaliknya, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak sama maka disebut *heteroskedastisitas*.

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara prediksi nilai variabel terikat dengan residualnya. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heteroskedastisitas*. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sesuatukuesioner. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r tiap butir lebih besar dari r dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05 dan hasil dibandingkan dengan r tabel *product moment* dengan N (jumlah responden) – 2. Uji validitas peneliti mengajukan 10 pernyataan kuesioner yang mengacu pada indikator-indikator variabel penelitian yaitu lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan, kemudian peneliti sebarakan kepada sampel penelitian yaitu sebanyak 32 karyawan di bagian produksi CV. Anugrah Jaya Semarang.

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan program SPSS 25 (*Statistical Packages for the Social Sciences*), diketahui:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Validitas

Instrumen	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan kerja1	57,91	77,959	,651	,921
Lingkungan kerja2	58,28	76,080	,821	,917
Lingkungan kerja3	58,28	82,402	,423	,927
Lingkungan kerja4	57,97	81,451	,636	,923
Lingkungan kerja5	57,91	81,314	,638	,923
Produktivitas Kerja1	58,28	73,112	,913	,913

Produktivitas Kerja2	58,38	75,597	,613	,923
Produktivitas Kerja3	58,34	75,072	,697	,920
Produktivitas Kerja4	57,94	81,415	,579	,924
Produktivitas Kerja5	58,25	78,710	,617	,922

Sumber: SPSS 25

Dari hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada kolom *Corrected Item-total Correlation*, merupakan korelasi antar skor butir instrumen dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas. Nilai pada kolom *Corrected Item-total Correlation* merupakan nilai r hitung yang akan dibandingkan dengan r tabel untuk mengetahui validitas pada tiap butir instrumen kuesioner. Kesimpulan dari tabel hasil perhitungan uji validitas di atas bahwa nilai r hitung pada kolom *Corrected Item-total Correlation* masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel pada signifikansi 5% dengan jumlah sampel penelitian 32 responden yaitu sebesar 0,349 maka dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung dari setiap butir instrumen kuesioner dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian uji reliabilitas ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana konsistensi dari suatu instrumen penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel, apabila jawaban responden terhadap pertanyaan tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Hasil uji ini akan dinyatakan dalam koefisien alpha, yang berkisar antara angka 0 - 1. Semakin mendekati 1 sebuah alat ukur dikatakan semakin *reliabel* dan sebaliknya. Hasil perhitungan uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

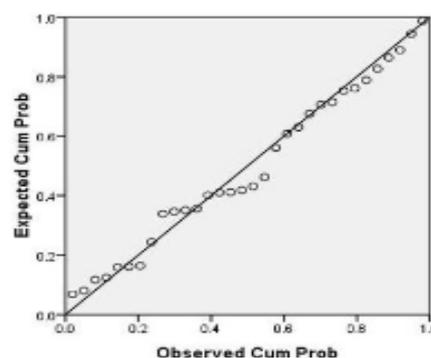
Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan
Lingkungan kerja (X)	,783	5	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	,805	5	Reliabel

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas hasil dari uji reliabilitas dengan menggunakan perhitungan dari program SPSS 25 dapat dilihat pada kolom nilai *cronbach's alpha* untuk lingkungan kerja sebesar 0,783. Untuk variabel terikat dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja karyawan sebesar 0,805 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak.



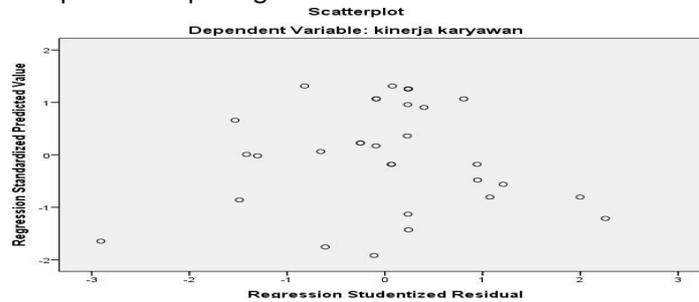
Gambar 1. Uji Normalitas (Scatterplot)

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan gambar plot terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan hasil dari *scatter plot* pada gambar di atas tampak bahwa plot yang terbentuk tidak memiliki pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuan analisis regresi linier sederhana adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Koefisien Regresi Linier Sederhana

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
	Beta			
1 (Constant)			,025	,002
lingkungan kerja	,829		8,675	,000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Hasil perhitungan SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana pada tabel di atas dapat diketahui persamaan regresinya, yaitu :

$$Y = 0,040 + 0,817 X + 0,032$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan :

1. Nilai persamaan regresi linier sederhana pada variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,817 artinya jika variabel lainnya tetap dan variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan, maka variabel produktivitas kerja karyawan di bagian produksi CV. Anugrah Jaya Semarang mengalami kenaikan. Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja dengan variabel produktivitas kerja karyawan, semakin besar nilai pengaruh lingkungan kerja maka semakin besar peningkatan produktivitas kerja karyawan di bagian produksi CV. Anugrah Jaya Semarang.
2. Dalam perhitungan koefisien regresi linier sederhana terdapat nilai *epsilon* (pengaruh dari faktor lain) yaitu sebesar 0,032. Artinya seluruh variabel yang dihitung dalam menggunakan program SPSS 25, memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 0,032.

Hasil Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja sebesar 8,675 (di atas 2,204 pada tabel t) dengan tingkat signifikansi 0,000, artinya bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan di bagian produksi CV. Anugrah Jaya Semarang. Berdasarkan hasil tersebut juga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (lingkungan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan di bagian produksi CV. Anugrah Jaya Semarang.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh pernyataan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian produksi CV. Anugrah Jaya Semarang. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja di bagian produksi CV. Anugrah Jaya Semarang. ini maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Dalam konteks ini, perhatian terhadap peningkatan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan tempat seorang karyawan bekerja dapat memengaruhi efektifitas, efisiensi, dan produktivitas mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup : kondisi fisik (pencahayaan, suhu, kebisingan), hubungan sosial (hubungan dengan rekan kerja, atasan), budaya organisasi, dan fasilitas yang tersedia. Jika lingkungan kerja kondusif, karyawan cenderung lebih termotivasi, merasa nyaman, dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunnya kinerja. Jadi, pengaruh ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja memiliki dampak langsung atau tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aprini et al. (2012) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, penelitian Yuliandari et al. (2014) yang meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, serta penelitian Senata et al. (2014) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan dengan besaran koefisien regresinya adalah 8,675 dengan tingkat signifikansi 0,000 terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian produksi CV. Anugrah Jaya Semarang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aprini et al. (2012), Yuliandari et al. (2014) dan Senata et al. (2014) bahwa lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan,

Daftar Pustaka

- Ambar, T. Sulistiyani & Rosidah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Apshari, A. (2023). *Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk, Word Of Mouth Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Menggunakan Telkomsel Simpati Kota Ponorogo*. etheses.iainponorogo.ac.id. <http://etheses.iainponorogo.ac.id/id/eprint/24940>

- Apriani, WR., Rodhiyah. & Hidayat, W. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(2), 252-260, <https://doi.org/10.14710/jiab.2012.851>
- Budiarto, BW., Wulandari., Karyadi, Sugeng., Judijanto, L. & Febrian, WD. (2024). Analysis Of The Influence Of Spiritual Capital, Motivation And Work Competencies On Performance Of Human Resource In Smes Sector. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*.10 (1). 240-246
- Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Indajang, K. , Karyadi, Sugeng. , Suherman, A., Marthalia, L. & Setiawan , R. (2024). The Effect Of Work Motivation, Job Satisfaction And Work Environment On Employee Performance Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*. 7(6), 341-352
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ravianto J. 2014. *Produktivitas dan Pengukuran*, Jakarta. Binaman Aksara,
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama
- Senata, IW., Nuridja, IM. & Suwena, KR. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ud. Kembang Sari Kabupaten Badung Tahun 2012. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undhiksa*. 4(1). DOI: <https://doi.org/10.23887/jjpe.v4i1.2021>
- Siagian, P S, (2018). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Edisi 2, Jakarta : PT. Gunung Agung
- Simanjuntak,CN.,(2018). *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Mangli Djaya Raya Jember*.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya*, 5(2), 1396–1412. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>
- Yuliandari, NK., Bagia, IW. & Suwendra, IW. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. *eJurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. 4 (2), 114-120
- Yuniarsih, T. & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.