



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Solution Delivery Assurance PT Telkom Kebon Sirih Jakarta Pusat

¹ Afra Fadhilah Putri , ² Dodi Prasada

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: ¹afrafp26@gmail.com , ²dosen02454@unpam.ac.id

Abstract - This study aims to determine the effect of Physical Work Environment on Employee Productivity, the effect of Work Culture on Employee Productivity, and the simultaneous effect of Physical Work Environment and Work Culture on Employee Productivity at the Solution Delivery Assurance Division of PT Telkom, Kebon Sirih, Central Jakarta. The research method used is quantitative. The sample in this study consisted of 75 respondents, determined through the Slovin formula, with the sampling technique using random sampling. Data analysis methods include simple linear regression, multiple linear regression, coefficient of determination, partial test (t-test), and simultaneous test (F-test). The results of the study show that: (1) Physical Work Environment has a positive and significant effect on Employee Productivity, indicated by a t-value of $2.992 > 1.992$ and a significance value of $0.004 < 0.05$. (2) Work Culture has a positive and significant effect on Employee Productivity, indicated by a t-value of $6.216 > 1.992$ and a significance value of $0.001 < 0.05$. (3) Physical Work Environment and Work Culture simultaneously have a positive and significant effect on Employee Productivity, indicated by an F-value of $83.951 > 3.12$ and a significance value of $0.001 < 0.05$.

Keywords: Physical Work Environment, Work Culture, Employee Productivity

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, serta pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Solution Delivery Assurance PT Telkom Kebon Sirih Jakarta Pusat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 responden, diperoleh melalui perhitungan rumus Slovin, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode random sampling. Metode analisis data meliputi uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dibuktikan oleh nilai thitung $2,992 >$ ttabel $1,992$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. (2) Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dibuktikan oleh nilai thitung $6,216 >$ ttabel $1,992$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. (3) Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dibuktikan oleh nilai Fhitung $83,951 >$ Ftabel $3,12$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Pada dasarnya perusahaan tidak dilihat dari seberapa besar dan kecilnya skala dari perusahaan itu sendiri, melainkan dilihat dari sumber daya manusianya. Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan manusia merupakan penggerak dari segala aktivitas.

Sumber daya manusia memiliki suatu peranan yang sangat penting di perusahaan, salah satunya ialah dengan adanya sumber daya manusia maka perusahaan bisa mencapai kinerja yang maksimal. Salah satu cara agar perusahaan mencapai hasil yang maksimal ialah dengan

melakukan pelatihan bagi setiap karyawan, tujuannya supaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta sikap dari setiap karyawan tersebut.

Perusahaan, organisasi atau instansi tidak akan pernah terlepas dari lingkungan sekitarnya, hal ini dikarenakan lingkungan kerja merupakan tempat berlangsungnya karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan kontrak yang telah disepakati. Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Dengan kata lain lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan efektif, hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang nyaman bisa memberikan motivasi kerja terhadap setiap karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menjadi pendorong kinerja karyawan, motivasi, dan efisiensi.

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang bisa mempengaruhi pembentukan karakter karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja menciptakan suatu kondisi yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan karyawan sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan mengembangkan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

Tabel 1. Survey Awal Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik				
Lingkungan Kerja Fisik	Ya	%	Tidak	%
Penerangan	19	76%	6	24%
Suhu Udara	15	60%	10	40%
Suara Bising	7	28%	18	72%
Penggunaan Warna	11	44%	14	56%
Ruang Gerak	13	52%	12	48%
Keamanan	14	56%	11	44%

Berdasarkan Survey Awal Variabel Lingkungan Kerja Fisik pada Tabel diatas, sebagian besar karyawan menilai bahwa kondisi lingkungan kerja fisik sudah cukup mendukung, terlihat dari indikator penerangan yang memperoleh penilaian “Ya” sebesar 80%, suhu udara sebesar 60%, keamanan sebesar 56% serta ruang gerak sebesar 52%. Namun, masih terdapat aspek yang perlu diperbaiki seperti penggunaan warna sebesar 44% dan suara bising yang hanya mendapat penilaian positif sebesar 28%. Selain lingkungan kerja fisik, perusahaan juga perlu memperhatikan bahwa terdapat faktor lain yang turut memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu budaya kerja.

Tabel 1. Survey Awal Variabel Budaya Kerja

Budaya Kerja				
Budaya Kerja	Ya	%	Tidak	%
Disiplin	15	60%	10	40%
Keterbukaan	12	48%	13	52%
Saling Menghargai	12	48%	13	52%
Kerjasama	14	56%	11	44%

Tabel diatas Survey Awal Variabel Budaya Kerja menunjukkan bagaimana karyawan menilai budaya kerja di perusahaan. Berdasarkan hasil survei tersebut, beberapa indikator budaya kerja memperoleh penilaian “Ya” yang cukup tinggi, seperti kedisiplinan yang mencapai 60%. Kerja sama juga mendapat penilaian positif sebesar 56%. Namun demikian, masih terdapat indikator yang memerlukan perhatian lebih, seperti keterbukaan komunikasi dan saling menghargai yang hanya memperoleh 48%, menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih merasakan kurang optimalnya interaksi dan komunikasi antar individu dalam organisasi. Hasil ini menggambarkan bahwa meskipun sebagian aspek budaya kerja sudah berjalan dengan baik, masih terdapat ruang untuk pengembangan, khususnya pada aspek komunikasi.

Tabel 2. Survey Awal Variabel Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja				
Produktivitas Kerja	Ya	%	Tidak	%
Kemampuan	14	56%	11	44%
Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	15	60%	10	40%
Semangat Kerja	9	36%	16	64%
Pengembangan Diri	11	44%	14	56%
Mutu	16	64%	9	36%
Efisiensi	12	48%	13	52%

Tabel diatas Survey Awal Variabel Y Produktivitas Kerja menunjukkan bahwa penilaian karyawan terhadap produktivitas kerja berada pada kategori cukup baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Beberapa indikator memperoleh penilaian “Ya” yang cukup tinggi seperti mutu dan meningkatkan hasil yang dicapai yang masing-masing sebesar 64% dan 60%. Indikator lain seperti kemampuan memperoleh nilai positif sebesar 56%. Namun demikian, terdapat indikator dengan persentase rendah, seperti efisiensi yang berada pada angka 48%, pengembangan diri sebesar 44%, serta semangat kerja yang hanya mendapatkan 33%. Hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan belum sepenuhnya merata dan beberapa aspek masih memerlukan perhatian khusus dari perusahaan.

KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja terdiri dari dua komponen utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, yang keduanya saling melengkapi untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mendukung kenyamanan karyawan tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan (Sumakud & Trang, 2021).

Budaya Kerja

Bagian terpenting lainnya dalam suatu perusahaan selain lingkungan kerja yaitu budaya kerja. Tanpa adanya budaya kerja maka perusahaan tidak akan berjalan dengan stabil, oleh karena itu pihak manajemen dari perusahaan itu sendiri harus memperhatikan budaya kerjanya karena itu merupakan hal yang wajib untuk dipertimbangkan.

Produktivitas Kerja

Biasanya orang yang gemar bekerja akan cenderung dihadapkan dengan hal-hal yang baru, karena dengan bekerja maka seseorang akan mendapatkan suatu imbalan berupa pengalaman ataupun kemajuan dalam hidupnya. Produktivitas kerja dan kinerja seseorang dapat kita lihat dari proses belajarnya. Outcomes individu dalam organisasi berupa salah satunya adalah kinerja (Oktaria & Anwar, 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang merupakan metode dimana analisis dilakukan menggunakan data yang berupa angka. Data kuantitatif umumnya dikumpulkan melalui pertanyaan terstruktur, seperti yang dijelaskan oleh Fadilla et al. (2021). Dengan pendekatan ini, penelitian dapat memanfaatkan data numerik untuk meningkatkan pengetahuan lebih luas tentang permasalahan yang akan diteliti. Proses analisis data dibantu dengan menggunakan perangkat lunak statistik, yaitu *SPSS* yang memungkinkan analisis data kuantitatif secara efisien dan akurat.

Dalam penelitian ini, fokus utama adalah pada analisis hubungan antara variable lingkungan kerja fisik (X_1), budaya kerja (X_2), dan produktivitas (Y). Peneliti berusaha untuk menjelaskan bagaimana lingkungan kerja fisik dan budaya kerja mempengaruhi produktivitas. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam tentang dinamika hubungan antara ketiga variabel tersebut dan bagaimana mereka saling berinteraksi untuk memengaruhi produktivitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.00445561
Most Extreme Differences	Absolute		.103
	Positive		.103
	Negative		-.069
Test Statistic			.103
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.049
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.054
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.048
		Upper Bound	.059

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Sumber: Data diolah penelitian (2025)

Uji normalitas dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* untuk menguji apakah data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi pada Uji Monte Carlo sebesar 0,054.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0,448	2,232
Budaya Kerja	0, 448	2,232

Sumber: Data diolah penelitian (2025)

Berdasarkan Tabel diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 00, 448 dan VIF sebesar 2,232. Karena nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi ini.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.793	.971		3.907	<.001		
	Lingkungan Kerja Fisik	-.069	.056	-.207	-1.220	.226	.448	2.232
	Budaya Kerja	-.035	.077	-.078	-.460	.647	.448	2.232

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah penelitian (2025)

Berdasarkan hasil pada Tabel diatas, terlihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel X₁ adalah 0,226 dan untuk variabel X₂ adalah 0,647. Karena kedua nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi klasik terkait heteroskedastisitas, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.076	1.556		3.906	<.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.270	.090	.289	2.992	.004
	Budaya Kerja	.768	.124	.600	6.216	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah penelitian (2025)

- Konstanta (*Intercept*) sebesar 6,076 menunjukkan bahwa jika variabel X₁ dan X₂ bernilai nol, maka nilai Y diprediksi sebesar 6,076.
- Nilai koefisien beta pada variabel X₁ sebesar 0,270 berarti setiap peningkatan X₁ sebesar satu satuan akan meningkatkan sebesar 0,270 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hal ini menunjukkan bahwa X₁ memiliki pengaruh positif terhadap Y.
- Nilai koefisien beta pada variabel X₂ sebesar 0,768 berarti setiap peningkatan X₂ sebesar satu satuan akan meningkatkan Y sebesar 0,768 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hal ini menunjukkan bahwa X₂ memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan X₁ terhadap Y.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.700	.692	2.03210

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Kerja

Sumber: Data diolah penelitian (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang ditampilkan dalam Tabel 4.20, nilai R Square sebesar 0,700 menunjukkan bahwa 70,0% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X_1 dan X_2 . Sementara itu, 30,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.076	1.556		3.906	<,001
	Budaya Kerja	.768	.124	.600	6.216	<,001
	Lingkungan Kerja Fisik	.270	.090	.289	2.992	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah penelitian (2025)

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) pada variabel X_1 , diperoleh nilai t hitung sebesar 2,992, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,992. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel X_1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y. Dengan kata lain, setiap peningkatan X_1 akan meningkatkan Y secara signifikan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,270 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam X_1 akan meningkatkan Y sebesar 0,270 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa X_1 merupakan faktor yang berkontribusi secara positif terhadap Y dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	693.346	2	346.673	83.951	<,001 ^b
	Residual	297.320	72	4.129		
	Total	990.667	74			

a. Dependent Variable: Produktivitas
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Kerja

Sumber: Data diolah penelitian (2025)

Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (Uji Statistik F) yang ditampilkan dalam Tabel 4.24, diperoleh nilai F sebesar 83,951 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Karena nilai Sig. $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X_1 dan X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dengan kata lain, model regresi yang digunakan secara keseluruhan adalah signifikan dan dapat menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersama-sama.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menegaskan pentingnya lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Syahputra et al. (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo, di mana semakin baik pengaturan lingkungan kerja maka semakin tinggi produktivitas pegawai. Temuan tersebut diperkuat oleh Fau dan Buulolo (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan. Selanjutnya, Widyantari et al. (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, Prasada et al. (2022) serta Perdana dan Prasada (2026) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya memengaruhi produktivitas, tetapi juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian Agustin dan Prasada (2026) turut memperkuat temuan ini dengan membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin menegaskan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang optimal merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan, khususnya pada PT Telkom Kebon Sirih Jakarta Pusat.

2. Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Dengan nilai t hitung sebesar 6,216 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,992 dan nilai signifikansi $<0,001$ yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,768 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam budaya kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,768 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan variabel lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Divisi Solution Delivery Assurance PT Telkom Kebon Sirih Jakarta Pusat.

3. Pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Widyantari et al. (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Varash Indonesia Jaya. Temuan tersebut diperkuat oleh Indayani et al. (2024) yang menyatakan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keselarasan hasil penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan budaya kerja yang positif merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Divisi Solution Delivery Assurance PT Telkom Kebon Sirih Jakarta Pusat. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara berkelanjutan meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan memperkuat budaya kerja yang positif guna mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan secara optimal.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Divisi Solution Delivery Assurance PT Telkom Kebon Sirih Jakarta Pusat, yang ditandai dengan hasil uji t diperoleh nilai $2,992 > 1,992$ dan diperkuat dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_{a1} diterima.
2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan di Divisi Solution Delivery Assurance PT Telkom Kebon Sirih Jakarta Pusat, yang ditandai dengan hasil uji t diperoleh nilai $6,216 > 1,992$ dan diperkuat dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_{a2} diterima.

3. Lingkungan kerja fisik dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Divisi Solution Delivery Assurance PT Telkom Kebon Sirih Jakarta Pusat, yang ditandai dengan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(83,951 > 3,12)$ dan diperkuat dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_{a3} diterima.

Saran

1. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, pernyataan dengan skor terendah adalah "Tidak ada suara bising yang mengganggu konsentrasi kerja saya", dengan skor rata-rata 3,8. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat gangguan suara di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi fokus karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan menambahkan peredam suara pada ruangan kerja atau menyediakan area kerja yang lebih tenang untuk meningkatkan konsentrasi dan kenyamanan karyawan.

2. Budaya Kerja

Berdasarkan tanggapan responden, variabel budaya kerja memiliki skor rata-rata 4,15, dengan pernyataan terendah "Lingkungan kerja mendukung keterbukaan dalam komunikasi", yang memiliki skor 4,05. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun budaya kerja yang terbuka sudah diterapkan, masih terdapat ruang untuk perbaikan. Perusahaan dapat mengadakan sesi diskusi rutin atau program komunikasi terbuka untuk meningkatkan keterbukaan dan kepercayaan antara karyawan.

3. Produktivitas Kerja

Tanggapan responden terhadap variabel produktivitas kerja menunjukkan skor rata-rata 4,24, dengan pernyataan terendah "Saya memiliki semangat kerja tinggi setiap hari", yang memiliki skor 4,07. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan dapat menerapkan sistem penghargaan atau insentif bagi karyawan yang menunjukkan kinerja terbaik. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan suportif dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV.Alfabeta: Bandung.
- Fadilla, Z., Ketut Ngurah Ardiawan, M., Eka Sari Karimuddin Abdullah, M., Jannah Ummul Aiman, M., & Hasda, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Putti, J. M. (1986). *Memahami Produktivitas*. Jakarta: Federal Publication Binarupa.
- Siagian, P. S. (2002). *Liat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. ayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sukei, Pramukantoro, J., & Trisbiantoro, D. (2012). *Modul Konsep dan Peningkatan Produktivitas Untuk Siswa SMU/SMK*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8)*. Jakarta: Kencana.

Jurnal

- Adhitya Pratama Wisnuwardhana, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(1), 13–27. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110>
- Anisa, C. A. (2021). TINGKAT MANAJEMEN DAN MANAJER BESERTA FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN. *Leadership:Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 150–164. <https://doi.org/10.32478/leadership.v2i2.712>
- Aspa, S. A., Suardi, A., & Bachri, S. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. *Jurnal Inovasi Bisnis Indonesia (JIBI)*, 1(2), 97–111. <https://doi.org/10.61896/jibi.v1i2.28>
- Dedi Rianto Rahadi, Alfina Nandaika, Anisa Noviyanti, Muhamad Rakhan Kusumardani, & Zaky Saputra. (2024). Membangun Budaya Kerja Yang Mendukung Kinerja Tinggi. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2), 01–08. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i2.3157>
- Dwi Prihastoto, F., & Nugroho Adi, A. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRIME LINE INTERNATIONAL MALANG. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2).
- Evi Vanda Amijanti, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Gravity Digital Printing. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 389–403. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i2.2028>

- Fatikhyaid, M. (2019). Pengaruh Brand Image, Brand Awareness Dan Brand Trust Terhadap Brand Loyalty Pengguna Smartphone Merek Samsung (Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 8(10), 141–147. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v8n2.1300>
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 533–536. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>
- Gimon, L. G. A., Walean, M., & Lumatauw, L. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI SULUTTENGGGO. *Jurnal MABP*, 5(2), 1–14.
- Hambawi, R. S., & Prasada, D. (2020). Analisis Lingkungan Kerja Fisik Di Kantor Kelurahan Batu Jaya Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(11), 418–425.
- Hardono, R., Purnama, H., & Saleh, K. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 2(2), 45–52.
- Indayani, Puspaningrum, I. I., & Resdiana, E. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Giligenteng. *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1(1), 597–609.
- Ismoyo, F. D. W. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SUMBER REJEKI. *Jurnal Aktualisasi Pengabdian Masyarakat (Akdimas)*, 1(1), 55–72. <https://doi.org/10.30762/akdimas.v1i1.1533>
- Jannah, N. B., Sujana, N., & Zukhri, A. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMUNIKASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT BALI MAYA PERMAI NEGARA JEMBRANA. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 0(1).
- Jusdiana Ahmad, A., & Mustari, N. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BULUKUMBA. *JournalUnismuh*, 3(1). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Laia, D. (2022). PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MAZINO KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(2), 111–124.
- Lestari, N. E. P., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Jakarta (Persero) Tbk Jakarta. *JURNAL MARKETING*, 4(1), 263–270.

- Luturmas, J. R. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2).
- Miladi, Y., & Maryam, S. (2023). PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA MATARAM. *Jurnal Oportunitas Ekonomi Pembangunan*, 2(2).
- Nurhadijah. (2017). STUDI TENTANG BUDAYA KERJA PEGAWAI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 PENAJAM PASER UTARA Nurhadijah 1. *Journal Ilmu Administrasi Negara*, 5(1).
- Oktaria, N., & Anwar, A. (2023). Pengaruh Pemberian Motivasi Berupa Insentif terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 164–170.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 3(2), 1–5.
- Pasarella, H. (2023). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. *CiDEA Journal*, 2(2), 66–75. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.1277>
- Pradana, A. N. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Bank Central Asia Kantor Cabang Pondok Indah. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(2).
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629–636. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381>
- R, A. (2020). PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO). *Jurnal UNM*, 1–12.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348.
- Sembiring, R. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BUDAYA KERJA ORGANISASI DI PERUSAHAAN. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(2). <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- Sianturi, E. I. P., Halin, H., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e*, 2(1), 2745–2757.
- Sobirin, & Mulyono, H. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN (Studi Kasus di Sekolah EMIISc, Excellent Metropolitan Integrated Islamic School Jakarta). *Jurnal ElMadrassa : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–12.

- Sofie, F., & Fitria, S. E. (2018). *Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung)*. 18(1). www.jurnal.uniga.ac.id
- Sofyan, Jabbar A., A., & Sunarti. (2019). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI DI KANTOR DESA BINA BARU KECAMATAN KULO KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. *Jurnal MODERAT*, 5(1).
- Sukartini, S., & Gaol, P. L. (2022). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KELURAHAN PEJAGALAN KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4(2), 43–52. <https://doi.org/10.32834/jsda.v4i2.544>
- Sumakud, Moh. G. A., & Trang, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA*, 8(2), 429–440.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(1), 117–123.
- Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 1–6.
- Wahyuningsih, S. (2019). PENGARUH PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Warta*, 60, 1–16.
- Winulyo, J. M., Aziz, A., & Rahman, P. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM IMPLEMENTASI PROGRAM SEKOLAH PENGGERAK DI SDN SUKABUMI 2 KOTA PROBOLINGGO. *Sains Dan Teknologi*, 10(3), 2023–2957. <https://doi.org/10.47668/edusaintek.v8i1.873>
- Yani, A., & Bake, J. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA KABUPATEN BUTON UTARA. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2).