

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Dewasutratex

*The Influence Of Work Environment On Employee Work Productivity
At PT. Dewasutratex*

Cici Rahma Damayanti¹, Fizi Fauziya²

¹⁻² Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Cici Rahma Damayanti¹, email: cici10121725@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 20/07/2025

Diterima: 21/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Produktivitas,
Sumber Daya

A B S T R A K

Salah satu indikator yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah optimalisasi sumber daya yang ada. Apabila efisiensi pemanfaatan sumber daya tinggi maka keuntungan organisasi juga akan tinggi. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang meningkatkan produktivitas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, subjek penelitian sebanyak 70 orang dan sampel penelitian meliputi 41 orang karyawan departemen rajut PT. Dewasutratex. Data penelitian merupakan data utama yang diolah dari hasil survei. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 47,7% terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini menghasilkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan, ini artinya jika lingkungan kerja meningkat maka produktivitas kerjapun meningkat. Dengan landasan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui yakni lingkungan kerja yang ada di PT. Dewasutratex berperan sangat baik. Produktivitas kerja karyawannya pun menunjukkan hasil yang positif.

A B S T R A C T

Keywords:

Work Environment, Productivity,
Resources

This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e - ISSN: 2656-6362

p - ISSN: 2614-6681

One of the indicators that determine the success of an organization is the optimization of existing resources. If the efficiency of resource utilization is high, the organization's profits will also be high. The work environment is also one of the factors that increase productivity. The purpose of this study was to determine how the work environment affects employee productivity. This research uses quantitative methods, the research subject is 70 people and the research sample includes 41 employees of the knitting department of PT Dewasutratex. The research data is the main data processed from the survey results. The data analysis used is simple linear regression analysis. Based on the research results, the work environment has an influence of 47.7% on employee productivity. This finding results in that the work environment has a positive influence on employee productivity, this means that if the work environment increases, work productivity also increases. With the basis of the results of the analysis that has been done, it can be seen that the work environment at PT Dewasutratex plays a very good role. The work productivity of its employees also shows positive results.

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan memiliki indikator keberhasilannya masing-masing. Indikator yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan yaitu melalui optimalisasi sumber daya yang ada. Mengelola sumber daya yang ada dengan baik dan optimal akan lebih mudah membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Satu diantara sumber daya yang digunakan untuk menggapai hasil yang diinginkan perusahaan yaitu sumber daya manusia. Segala kegiatan operasional di perusahaan baik tingkatan besar atau kecil tidak lepas dari sumber daya manusia, sehingga jika sumber daya manusia diatur dengan sebaik mungkin, maka akan membantu perusahaan mennggapai tujuannya. Tentunya perusahaan selalu mengharapkan sumber daya manusia yang efisien yang merujuk pada pentingnya mengelola tenaga kerja yang optimal untuk mennggapai tujuan perusahaan. Jika sumber daya manusia sudah efektif dan efisien maka akan memiliki produktivitas yang unggul. Semakin sumber daya manusia memiliki produktivitas tinggi maka akan semakin besar pula keuntungan bagi perusahaan, tidak dapat dipungkiri bahwa sebagian besar perusahaan bertujuan untuk meraih keuntungan.

Produktivitas karyawan merupakan indikator yang mengukur seberapa efektif dan effisien karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan perusahaan. Di era globalisasi yang mengingat ketatnya persaingan, perusahaan perlu meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Sehingga perusahaan memiliki peranan sangat penting untuk mengelola tenaga kerja secara optimal dengan cara yang efektif dan produktif guna menghadapi persaingan yang kian meningkat. Oleh karena itu memahami secara mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan sangatlah penting demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Sukardi (2021) mendefinisikan, produktivitas kerja mengacu pada seberapa efektif seseorang menyelesaikan tugas mereka, yang ditunjukkan melalui keterlibatan, keterampilan merencanakan, usaha kerja, dan efektivitas karyawan secara keseluruhan.

Menurut Edi Winata (2022), lingkungan kerja terdiri atas berbagai aspek yang saling berinteraksi. secara umum elemen lingkungan kerja terdiri dari aspek fisik, sosial, serta dimensi psikologis dalam organisasi yang berkontribusi terhadap kelancaran pelaksanaan tugas dalam menentukan kinerja serta produktivitas tenaga kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas. Faktor-faktor internal seperti kebersihan, pencahayaan, suhu ruangan, hingga hubungan antara rekan kerja dan atasan akan mempengaruhi kenyamanan pegawai saat melakukan pekerjaan. Berbeda halnya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak mendukung akan menghambat kinerja pegawai yang akan menurunkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan pada objek penelitian adapun fenomena yang sering terjadi dari segi lingkungan fisik meliputi fasilitas-fasilitas yang tersedia kurang adanya pemerataan, sehingga sering kali menggunakan fasilitas sebagai penunjang pekerjaan dengan cara bergantian yang menyebabkan waktu tunggu yang terbuang.

Berdasarkan uraian latar belakang, penulis merasa terdorong untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dewasutratex". Yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana kondisi lingkungan kerja dan bagaimana produktivitas kerja karyawannya sehingga apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan atau tidak.

2. Kajian Teori

2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan aspek krusial yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Kondisi fisik, psikologis, dan sosial di lokasi kerja secara signifikan dapat memengaruhi kinerja individu dan keseluruhan organisasi. Oleh sebab itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung merupakan faktor kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan saat menjalankan tugasnya. Ini termasuk faktor fisik, sosial dan psikologis yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, kepuasan, serta kesejahteraan karyawan.

Menurut Chabibi (2020) pengertian lingkungan kerja mencakup seluruh elemen yang mengitari karyawan saat mereka menjalankan aktivitas pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, dan memiliki potensi untuk memengaruhi pelaksanaan tugas sehari-hari.

Berdasarkan pandangan ahli tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan faktor di sekitar area kerja, baik berupa sarana fisik seperti peralatan, maupun faktor non fisik seperti sistem dan budaya kerja, yang dapat memengaruhi performa dan produktivitas karyawan.

Menurut Siagian (2014:57) dalam (Manalu, 2020) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terdapat 2 jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merujuk pada seluruh kondisi fisik yang ada di sekitar area kerja dan memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan fisik yang berinteraksi langsung dengan pekerja dan lingkungan fisik yang sifatnya sebagai perantara.

- a. Lingkungan Kerja Fisik Langsung

Lingkungan kerja fisik langsung merujuk pada seluruh hal yang bersifat fisik dan dapat disentuh secara langsung di area kerja, yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kenyamanan, produktivitas, dan kesehatan pekerja. Elemen-elemen ini dapat berupa peralatan seperti meja, kursi, komputer, printer, meja, kursi dan peralatan kerja yang digunakan karyawan lainnya. Juga fasilitas seperti toilet, dan ruang istirahat. Serta tata letak ruang seperti pembagian ruang kerja dan penempatan jendela.

- b. Lingkungan Kerja Fisik Perantara

Lingkungan fisik perantara ialah keseluruhan yang tidak secara langsung disentuh, namun dapat mempengaruhi kondisi dan kinerja karyawan. Elemen ini seringkali memiliki sifat yang tidak terlihat namun bisa dirasakan dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kenyamanan karyawan. Contohnya adalah suhu, pencahayaan, dan kebisingan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup berbagai aspek psikologis yang dirasakan oleh individu saat bekerja. Suasana kerja yang nyaman tercipta ketika hubungan antara pemimpin dan karyawan berjalan secara harmonis. Hal ini penting karena pada dasarnya, seseorang bekerja bukan hanya untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga untuk meraih kepuasan batin melalui aktivitas yang dijalannya.

Menurut Serdamayanti (2017:4) dalam (Putri, 2022) lingkungan kerja non fisik mencakup keseluruhan kondisi yang berhubungan dengan interaksi sosial di tempat kerja, baik antar sesama rekan kerja maupun antara pemimpin dan karyawan. Lingkungan ini memiliki sejumlah indikator yang menjadi tolak ukur kualitas hubungan kerja yang terbentuk yaitu sebagai berikut:

- a. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja termasuk lingkungan non fisik yang menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah tim. Interaksi yang positif dan kolaboratif di antara anggota tim dapat meningkatkan produktivitas. Tim yang solid dan saling mendukung cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja yang positif mendorong terjadinya pertukaran ide yang bebas dan terbuka, sehingga memicu lahirnya inovasi-inovasi baru.

- b. Hubungan antar atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan merupakan salah satu indikator lingkungan non fisik yang menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Kualitas interaksi antara keduanya dapat sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. Hubungan yang baik menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga karyawan merasa lebih termotivasi untuk mencapai target, karyawan yang mencapai target bisa dikatakan bahwa karyawan tersebut produktif juga karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh atasan cenderung menghasilkan pekerjaan yang berkualitas lebih baik.

Menurut Hakim Fachrezi (2020) dalam mengukur variabel lingkungan kerja terdapat beberapa indikator mengadaptasi menurut Serdamayanti, yaitu:

1. Penerangan

Penyediaan cahaya pada suatu ruangan atau area sehingga menjadi terang dan dapat dilihat dengan jelas.

2. Sirkulasi Udara

Proses pergerakan udara dari satu tempat ke tempat lain Proses ini sangat penting karena membantu mengatur suhu, kelembaban, dan kualitas udara di suatu ruangan atau area

3. Kebisingan

Suara yang tidak diinginkan dengan intensitas suara yang besar dari berbagai sumber suara baik alami maupun buatan. Suara ini dapat mengganggu aktivitas sehari-hari, konsentrasi, dan bahkan kesehatan.

4. Fasilitas

Semua hal yang dapat memperlancar dan mempermudah suatu proses kegiatan berupa sarana, prasarana, atau perlengkapan yang disediakan untuk memenuhi kebutuhan kerja.

5. Warna

Warna memiliki kekuatan yang luar biasa dalam mempengaruhi suasana hati, emosi, dan bahkan produktivitas seseorang. Dalam lingkungan kerja, pemilihan warna yang tepat dapat melahirkan suasana yang kondusif, memotivasi, dan mendukung kinerja karyawan.

6. Hubungan Antar Rekan Kerja

Suatu kondisi di mana semua individu dalam sebuah organisasi dapat berkoordinasi dengan harmonis, menerima perbedaan, dan menjaga satu sama lain untuk menggapai tujuan. Ini menghasilkan suasana kerja yang positif, produktif, dan menyenangkan.

7. Hubungan Karyawan dan Atasan

Lingkungan kerja yang harmonis sangat dipengaruhi oleh hubungan antar karyawan dan atasan. Hubungan yang baik antara karyawan dan atasan dapat mengurangi konflik dan memperbaiki kualitas kerja.

2.2 Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas adalah rasio antara hasil yang diperoleh (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Sederhananya, produktivitas adalah tentang melakukan lebih banyak hal dengan lebih sedikit. Produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas hidup.

Menurut Candana (2024) produktivitas adalah kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara efisien dan efektif dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal.

Produktivitas berasal dari istilah "produktif" yang merujuk pada potensi yang dapat digali. Oleh karena itu produktivitas dapat dipahami sebagai proses yang terstruktur yang bertujuan guna mengoptimalkan potensi yang ada. Secara garis besar produktivitas diartikan sebagai rasio antara keluaran (output) dengan pemasukan (input). Menurut Putri (2024).

Indikator merupakan ukuran atau petunjuk yang digunakan untuk menilai atau mengukur kinerja. Menurut Edy Sutrisno (2019:104) dalam (Ervie Junianti, 2020), untuk mengukur produktivitas karyawan diperlukan beberapa indikator, yaitu:

1. Kemampuan

Kecakapan setiap individu untuk melakukan sesuatu, mencapai tujuan, dan menyelesaikan tugas dengan efektif. Kemampuan seseorang terikat erat dengan pada keterampilan yang melekat di dalam diri mereka dalam bekerja, untuk memberikan kekuatan kepada pekerjaan yang sedang dikerjakan.

2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan performa berarti memperbaiki atau meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

3. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan sikap mental dan emosi positif yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan antusias, motivasi dan komitmen tinggi. Semangat kerja berarti lebih baik dari hari kemarin, semangat kerja meliputi kedisiplinan, mengelola waktu yang efektif, inisiatif dan lainnya.

4. Pengembangan Diri

Salah satu cara untuk meningkatkannya adalah dengan mengembangkan keterampilan dan terus meningkatkan diri secara berkelanjutan untuk menghadapi tantangan.

5. Mutu

Mutu yaitu suatu ukuran yang menampakan seberapa baik suatu produk, jasa atau proses memenuhi standar atau spesifikasi yang telah ditetapkan.

6. Efisiensi

Efisiensi merupakan kemampuan untuk menghasilkan output terbanyak dengan menggunakan input tersedikit. Efisiensi berhubungan erat dengan produktivitas.

3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menurut Hardani (2020) bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang terstruktur tentang suatu kejadian dan hubungannya. Penelitian ini menitik beratkan pada analisis data berupa angka yang diolah menggunakan statistik untuk memahami

gejala dengan cara pandang yang menyeluruh dan mengaitkannya dengan kehidupan sehari-hari, melalui pengumpulan data dari kondisi alami dan menjadikan peneliti sebagai alat utama.

Dengan Teknik pengumpulan data dengan observasi, kuesioner, dan dokumentasi serta menggunakan data sekunder yaitu berasal dari proyek penelitian sebelumnya termasuk jurnal, buku, dan sumber sebanding lainnya. Dengan total populasi sebanyak 70 orang dan jumlah sampel sebanyak 41 orang. Alat uji penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 25 menggunakan metode regresi linear sederhana yang berasal dari hasil analisis data yang telah diuji menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, serta uji determinasi.

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

1. Lingkungan Kerja

Untuk variabel lingkungan kerja (X) dengan 7 indikator dan 14 item pernyataan kuesioner yang telah disebarluaskan dalam menganalisis kriteria tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja secara menyeluruh memiliki total skor 2.244 yang mana menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Dept. Knitting PT. Dewasutratex berada dalam kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja cenderung positif. Hal ini juga dapat dimaksudkan bahwa lingkungan kerja yang ada di PT. Dewasutratex berfungsi dengan baik sehingga responden memiliki pandangan yang baik terhadap lingkungan kerja yang dirasakan.

2. Produktivitas Kerja

Dalam menganalisis kriteria jawaban responden terhadap variabel produktivitas kerja secara sepenuhnya memiliki total skor 2.362 yang mana menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di PT. Dewasutratex berada dalam kategori tinggi, hal ini memperlihatkan yakni tanggapan responden terhadap variabel produktivitas kerja karyawan cenderung positif. Hal ini juga bisa dimaksudkan bahwa produktivitas kerja karyawan yang ada di PT. Dewasutratex memiliki hasil yang sangat baik.

Pencapaian nilai produktivitas kerja karyawan yang tergolong ke dalam kategori tinggi mencerminkan sebagai hasil yang diinginkan dari adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik mencakup dari aspek lingkungan kerja fisik berupa segala aspek yang dapat dirasakan seperti penerangan yang baik, sirkulasi udara yang baik, kebisingan yang dapat diatasi agar tidak mengganggu, warna dan dekorasi ruangan yang nyaman, serta fasilitas yang lengkap sebagai penunjang pekerjaan. Selain itu, aspek lingkungan kerja yang baik juga dinilai dari aspek lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan antar karyawan dan atasan, serta hubungan antar karyawan dan rekan kerja.

3. Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan beberapa uji analisis data sebagai berikut:

1. Uji Reliabilitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.880	0.60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.903	0.60	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berlandaskan pada tabel 4.1 di atas hasil uji reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.880 atau 88% dan variabel produktivitas kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.903 atau 90.3%. Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh dari semua variabel memiliki nilai yang lebih besar dari kriteria yang digunakan yaitu 0.60 atau 60%. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuesioner penelitian ini adalah reliable dan layak digunakan sebagai data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. 2
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardize D Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.27428307
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.074
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.264
	99%-Confidence Interval	Lower Bound .252 Upper Bound .275

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas tersebut diperoleh nilai sig. uji Kolmogrov-Smirnov yaitu sebesar 0.200. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan layak digunakan karna nilai $0.200 > 0.05$.

2. Uji Linearitas

Tabel 4. 3
Hasil Uji Linearitas
Anova Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas*	Between Groups	(Combined)	18	54.195	2.824	0.11
Lingkungan Kerja	Linearit y	666.976	1	666.976	34.751	<.001
	Deviation from linearit y	308.530	17	18.149	0.946	0.540
	Within Groups	422.250	22	19.193		
	Total	1397.756	40			

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa hasil uji linearitas tersebut nilai sig. deviation from linearity untuk hubungan linear antara produktivitas kerja karyawan dan lingkungan kerja adalah 0.540 lebih besar dari 0.05. Seseuai dengan landasan pertimbangan keputusan jika nilai sig. deviation from linearity > 0.05 maka dapat disimpulkan adanya hubungan yang linear signifikan antara produktivitas kerja karyawan dan lingkungan kerja di PT. Dewasutratex. Hasil ini dapat menjadi landasan bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil Penelitian:

- Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. 4
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant) 23.227	5.803		4.003	<.001
	Lingkungan Kerja 0.628	0.105	0.691	5.966	<.001

Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.4, hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan nilai sig. sebesar <0,001, ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, sesuai dengan pengambilan keputusan jika nilai Sig. sebesar 0,001<0,05 maka terdapat pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas kerja.

- Uji Korelasi

Tabel 4. 5
Hasil Uji Korelasi
Correlations

		Lingkungan Kerja	Produktivitas
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.691**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	41	41
Produktivitas	Pearson Correlation	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	41	41

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas menunjukkan hasil uji korelasi antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0.691 sama dengan nilai korelasi menggunakan hitungan rumus. Ini memperlihatkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan variabel produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan interval koefisien yang telah ditetapkan, koefisien korelasi dengan nilai 0.691 masuk ke dalam kategori tingkat kuat. Artinya variabel lingkungan kerja dengan variabel produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang kuat.

- Uji Determinasi

Tabel 4. 6
Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.464	4.329

- Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.21 nilai R square atau koefisien determinasi, diketahui adalah 0.477. Mengkuadratkan nilai korelasi atau r, menghasilkan R square yaitu $0,691^2 = 0,477$. Jadi, variabel lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh parsial sebesar 47,7% terhadap variabel produktivitas kerja karyawan(Y). Namun faktor lainnya yang tidak diteliti atau tidak termasuk dalam persamaan regresi ini memiliki pengaruh pada sisanya yaitu 52,3%.

4. Uji T

**Tabel 4. 7
Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant) 23.227	5.803		4.003	<.001
	Lingkungan 0.628	0.105	0.691	5.966	<.001
	Kerja				

Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Mengacu pada tabel 4.21 di atas diperoleh bahwa nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 5.966 dimana lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.023. Hal ini menunjukan bahwa variabel independen lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan karna nilai t hitung > t tabel atau $5.966 > 2.023$. Berdasarkan dasar keputusan yang digunakan karna nilai t hitung > t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima atau adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.2 Pembahasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan guna menyelidiki apakah lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Mengacu pada hasil pengujian statistik jelas bahwa secara parsial variabel independen yaitu lingkungan kerja mempengaruhi variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu. Penjelasan dari setiap hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.2.1 Lingkungan Kerja di PT. Dewasutratex

Dengan landasan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui yakni lingkungan kerja yang ada di PT. Dewasutratex berperan sangat baik bisa dilihat dari tabel 4.7 yang menunjukan tanggapan pernyataan dari responden dengan skor yang masuk kedalam kategori tinggi. Mengacu pada data yang diterima dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Dept. Knitting PT. Dewasutratex ditemukan bahwa indikator yang paling mendapatkan tanggapan tertinggi dari responden untuk variabel lingkungan kerja terdapat pada indikator penerangan dengan pernyataan pencahayaan di tempat kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan total skor yang didapatkan yaitu sebesar 182 yang tergolong ke dalam kategori sangat tinggi. Sedangkan indikator yang mendapat skor paling rendah terdapat di indikator suhu yang menyatakan "suhu udara di tempat kerja saya sudah diatur dengan tepat untuk mendukung aktivitas dalam bekerja"terdapat 7,3% yang memilih tidak setuju dan 26,8% yang memilih netral, ini artinya suhu di lingkungan kerja PT. Dewasutratex masih harus diperhatikan, namun secara keseluruhan dengan total skor variabel lingkungan kerja 2.244 berdasarkan klasifikasi penilaian variabel lingkungan kerja sesuai dengan tabel 4.8 lingkungan kerja di PT. Dewasutratex masih tergolong ke dalam kategori tinggi yang artinya secara keseluruhan kondisi lingkungan kerja di PT. Dewasutratex baik dan mendukung produktivitas.

4.2.2. Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dewasutratex

Dengan landasan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui yakni produktivitas kerja karyawan di PT. Dewasutratex juga menunjukan hasil yang positif. Kemudian untuk indikator yang tertinggi pada variabel produktivitas kerja karyawan adalah indikator meningkatkan hasil yang dicapai dengan pernyataan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas dan pekerjaan dengan total skor senilai

187 dan masuk ke dalam kategori tinggi. Hal tersebut mencerminkan bahwa setiap pekerja memberikan komitmen yang sangat tinggi terbukti dengan selalu meningkatkan hasil yang dicapai serta faktor lingkungan kerja yang membantu dalam menyelesaikan tugas. Ini artinya produktivitas kerja karyawan di PT. Dewasutratex menunjukkan hasil yang baik karena karyawan yang di dalamnya selalu meningkatkan hasil yang dicapai dimana itu termasuk ke dalam indikator produktivitas. Namun, terdapat juga total skor terendah pada pernyataan "Pekerjaan dan tugas yang diberikan atasan saya sesuai dengan kemampuan saya" sebanyak 9,8% responden memilih tidak setuju, dan 22% memilih netral, ini artinya terdapat karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai dengan kemampuan. Namun, secara keseluruhan total skor produktivitas kerja karyawan di PT. Dewasutratex memiliki total skor sebesar 2.363 yang tergolong ke dalam kategori tinggi sesuai dengan tabel 4.12 klasifikasi penilaian variabel produktivitas kerja karyawan, artinya produktivitas kerja karyawan di PT. Dewasutratex baik.

4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Dewasutratex

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan software spss for windows versi 25, hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pekerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar $0.001 < 0.05$. Hubungan positif berarti produktivitas kerja meningkat apabila lingkungan kerja ditingkatkan.

Berdasarkan nilai coefficient korelasi diketahui bahwa hubungan pengaruh lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan mempunyai nilai coefficient korelasi senilai 0.691 ini memperlihatkan yakni adanya pengaruh dengan tingkat yang sangat kuat antara variabel lingkungan kerja dengan variabel produktivitas kerja karyawan.

Hipotesis 1 (H1) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian analisis regresi linear sederhana menggunakan uji t menunjukkan (t hitung = $5.966 > t$ tabel = 2.023 jadi, hasil pengujian uji t ini adalah positif dan signifikan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, ini artinya variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas (Y).

Pada tabel 4.21 uji determinasi variabel lingkungan kerja sebesar 0.477 atau 47.7%. Artinya dari koefisien regresi 47,7% tersebut mempersentasikan kekuatan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan untuk yang lainnya 52,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5. Penutup

5.1 Kesimpulan

Dengan berlandaskan hasil analisis dan pembahasan data, penulis mendapatkan kesimpulan yang dapat dipilih dari penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dewasutratex adalah sebagai berikut:

- PT. Dewasutratex sangat memperhatikan berbagai indikator dari lingkungan kerja untuk menunjang produktivitas karyawan. Perlengkapan penerangan dan pencahayaan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sirkulasi udara diatur dengan baik, memberikan kenyamanan sepanjang hari kerja tanpa menimbulkan rasa panas atau dingin berlebihan. Suasana di tempat kerja tetap terjaga meskipun adanya kebisingan dan tidak mengganggu pekerjaan, fasilitas yang tersedia sudah cukup memadai dengan pemilihan warna yang dipakai mendukung suasana kerja yang sangat nyaman. Hubungan antar rekan kerja sangat baik, dengan memiliki kelompok kerja yang saling menghargai. Hubungan antara atasan dan bawahan juga sangat positif. Atasan menciptakan suasana kerja yang harmonis agar terbentuk suasana kerja yang nyaman. Berdasarkan data hasil kuesioner variabel lingkungan kerja mendapatkan total skor 2.244 yang tergolong ke dalam kategori tinggi ini artinya lingkungan kerja yang ada di PT. Dewasutratex sangat positif.

- Produktivitas kerja karyawan di PT. Dewasutratex tergolong positif berdasarkan kemampuan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai juga mampu meningkatkan hasil yang dicapai melalui kerja dengan serius dan selalu meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Semangat kerja para karyawan terlihat tinggi di dukung dengan selalu menuntaskan pekerjaan tepat pada waktunya. Juga dalam pengembangan diri karyawan dengan melakukan perbaikan atas kesalahan yang pernah terjadi dengan mutu sesuai standar.

Berdasarkan data hasil kuesioner variabel lingkungan kerja mendapatkan total skor 2.362 yang masuk ke dalam kategori tinggi ini membuktikan produktivitas kerja yang ada di PT. Dewasutratex sangat positif.

3. Berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai 0.477 atau 47.7%. Artinya hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 47,7% yang mempengaruhi variabel dependen produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen lingkungan kerja. Sedangkan sisanya dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak diteliti. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan di PT. Dewasutratex dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear sederhana dengan nilai signifikan (sig.) sebesar $0.001 < 0.05$. Hasil nilai coefficient korelasi menunjukkan adanya hubungan antara pengaruh lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan sangat kuat dengan nilai coefficient korelasi sebesar 0.691.

5.2 Saran

Merujuk pada penjabaran kesimpulan sebelumnya, peneliti berkehendak memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun saran tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diketahui salah satu indikator lingkungan kerja yaitu fasilitas dengan pernyataan fasilitas di tempat bekerja sudah lengkap memiliki nilai skor 148 ini merupakan skor paling kecil dari keseluruhan pernyataan indikator lingkungan kerja walaupun masih tergolong di kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa 9.8% karyawan tidak setuju bahwa fasilitas yang kini tersedia sudah lengkap dan ada 36,6% karyawan yang memilih netral kepada pernyataan fasilitas sudah lengkap. Oleh karena itu pentingnya bagi perusahaan untuk memperhatikan lagi fasilitas yang tersedia apakah sudah lengkap atau masih kurang lengkap, karena fasilitas merupakan salah satu indikator lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas.

2. Pentingnya bagi perusahaan untuk menyediakan program pengembangan potensi dan kemampuan bagi karyawan. Berdasarkan data yang diolah sebelumnya, indikator produktivitas kerja dengan pernyataan perusahaan memberikan pengembangan potensi dan kemampuan memiliki skor paling rendah yaitu 50, dengan 4.9% memilih tidak setuju dan 39% memilih netral, hal itu menunjukkan bahwa perusahaan belum menyediakan program pengembangan potensi dan kemampuan dengan maksimal, padahal jika perusahaan menyediakan program tersebut maka produktivitas kerja karyawannya akan semakin tinggi karena memiliki karyawan yang sangat berpotensi.

3. Saran bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian yang sama dapat mengembangkan variabel tambahan untuk mengetahui 52,3% variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

6. Ucapan Terimakasih

Terima kasih kepada semua pihak yang terlibat di dalam penelitian, terima kasih kepada PT. Dewasutratex yang telah mengizinkan untuk menjadi objek penelitian, serta kepada dosen pembimbing yang membantu memberikan segala arahan dan bimbingan. Dan kepada pihak-pihak yang terlibat yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

7. Referensi

- Candana, D. M. (2024). Produktivitas Kerja. In H. A. Dori Mittra Candana, Model Kinerja dan Produktivitas Kerja Karyawan (p. 18). Padang: CV. Gita Lentera.
- Chabibi, M. N. (2020). Lingkungan Kerja. In L. S. Ita Rahmawati, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (p. 9). Jombang: LPPM Universitas Kh. A Wahab Hasbullah.
- Ervie Junianti, N. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. (Vol. 6 Nomor 2-ISSN 2442-4432). Jurnal Investasi, 110.
- Hakim Fachrezi, H. K. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanmu. (Vol. 3 No. 1. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>). Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (Manegio), 111.
- Hardani. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Manalu, O. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. (Vol. 2 No. 03). Jurnal Ilmiah Jumansi Stindo, 7.
- Putri, D. A. (2024). Produktivitas dan Upah. In P. R. Aryntika Cahyantini, Ekonomi dan Manajemen Sumber Daya Manusia (p. 65). Padang: CV. Gita Lentera.

Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. (Vol. 4 Nomor 1). Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech), 32.