

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Biringkassi Raya

Moh. Filzan Al-Mustajidi¹, Agung Widhi Kurniawan², Zainal Ruma³

¹⁻³) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

Email: aldy.filzan46@gmail.com

Abstract : *The method used in this research is a quantitative method and primary data sources. Meanwhile, to analyze the data obtained, instrument tests, classical assumption tests and hypothesis tests were used with the help of SPSS 24. Based on the results of the analysis, it can be concluded that the Work Environment variable has a partial effect on Employee Work Productivity. The statistical calculation results of the T test show that Tcount is 15.211, meanwhile the Table value = 2.04, so Tcount > Ttable and the significance value is 0.000 < 0.05. The results of this analysis accept the first hypothesis. This finding also strengthens the respondents' answers which show that every statement related to the work environment was responded to with good answers. PT Biringkassi Raya in carrying out its main tasks and functions always strives to improve its capabilities to achieve its planned goals. The work environment is the entire work facilities and infrastructure around employees who are doing work which can affect the work itself. Basically, the work environment is everything that is around workers and can influence them in carrying out their duties.*

Keywords: *Work Environment, Productivity, Employee Work*

Abstrak : Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan sumber data primer. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan uji instrument, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan bantuan SPSS 24. Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil perhitungan statistik uji T menunjukkan Thitung sebesar 15,211 sementara itu nilai Ttabel = 2,04 maka Thitung > Ttabel dan nilai signifikansi yaitu 0.000 < 0.05. Hasil dari analisis ini menerima hipotesis pertama. Temuan ini sekaligus memperkuat jawaban responden yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang berhubungan dengan lingkungan kerja ditanggapi dengan jawaban baik. PT Biringkassi Raya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuannya guna tercapai tujuannya yang telah direncanakan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja , Produktivitas , Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, produktivitas kerja menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu perusahaan yang mengalami tantangan ini adalah PT. Biringkassi Raya, sebuah perusahaan yang bergerak dalam sektor Jasa. Lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan, pada akhirnya, produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor yang sangat penting untuk menggerakkan faktor lainnya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia.

Secara umum, setiap perusahaan yang didirikan memiliki harapan untuk mengalami pertumbuhan yang cepat dalam operasinya dan mencapai produktivitas tinggi. Untuk

mewujudkan tujuan ini, perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi utama, seperti tenaga kerja, modal, dan keahlian. Keempat faktor ini saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Di antara faktor-faktor tersebut, tenaga kerja atau karyawan merupakan faktor yang paling penting karena mereka merupakan pemakai, penggerak, dan penentu dari semua aktivitas dalam perusahaan.

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi pembentukan perilaku seorang karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di sekitar seseorang saat ia bekerja, yang mencakup kondisi fisik dan non fisik. Masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan, sehingga tercipta peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.

Produktivitas adalah keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dapat juga dikatakan bahwa produktivitas adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, dilihat dari kualitas dan kuantitasnya. Semangat kerja mencerminkan sikap seseorang yang bekerja dengan penuh vitalitas sehingga target kantor dapat tercapai. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perlu ada upaya untuk menjaga semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas mereka. Lingkungan kerja dan produktivitas saling berkaitan erat. Lingkungan kerja yang baik menjadi motivasi bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Dengan lingkungan kerja yang baik, produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan membuat karyawan kurang loyal terhadap pekerjaan mereka, sehingga produktivitas pun menurun.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan pegawai, suasana kerja, hubungan antar pegawai, dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para pegawai untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar pegawai maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

PT Biringkassi Raya adalah merupakan salah satu Perusahaan Afiliasi PT Semen Tonasa yang didirikan sebagai penunjang usaha untuk kesuksesan aktivitas operasional PT Semen

Tonasa. tumbuh dan besar dalam mengembangkan usaha bongkar muat, pengalaman dan sumber daya yang kami miliki adalah jaminan dalam memberikan layanan terbaik sebagaimana slogan kami *Spirit for Giving the Best*. Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas pegawai yang tinggi dalam hal ini kinerja pegawai sangat dituntut agar terus terjaga bahkan terpacu hal ini dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu faktor lingkungan kerja.

Selain itu mengenai lingkungan kerja pada PT Biringkassi Raya dilihat dari kondisi lingkungan fisiknya sudah cukup baik, baik dari segi kebersihan maupun pelayanan, sudah tergolong baik. Selain itu ditinjau dari segi lingkungan non fisik terlihat hubungan antara pegawai dengan pegawai yang baik, bagaimana cara karyawan saling berkomunikasi /berkoordinasi sehingga dalam hal ini dapat membantu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Data merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam penyusun laporan. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistik.

Data kuantitatif berfungsi untuk mengetahui jumlah atau besaran dari sebuah objek yang diteliti. Data ini bersifat nyata atau dapat diterima oleh panca indera sehingga peneliti harus benar-benar dan teliti untuk mendapatkan keakurat data dari objek yang akan diteliti. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data kualitatif yang di kuantitatifkan (kuesioner penelitian).

Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari tanggapan responden melalui kuesioner yang diedarkan. Salah satu pertimbangan dalam memilih masalah penelitian adalah ketersediaan sumber data. Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.

Definisi Operasional Variabel

a. Lingkungan kerja (X)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada

karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Produktivitas kerja karyawan (Y)

Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Ini berarti produktivitas bukan hanya tentang kuantitas output yang dihasilkan, tetapi juga kualitas hasil yang diperoleh serta bagaimana sumber daya digunakan secara efisien.

Populasi dan Sampel

Menurut Kurniawan, (2021:12) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor PT. Biringkassi Raya yang berjumlah 34 karyawan.

Menurut (Purwanto, 2018:24) Sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik total sampling atau Sampel Jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memerlukan prosedur seleksi terlebih dahulu, tetapi menggunakan penilaian personal dari penelitian atau yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel Kurniawan, (2021:13). Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 34 Responden.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti terlibat langsung untuk mengamati. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data melalui angket berupa daftar pertanyaan yang ditujukan langsung kepada sejumlah responden.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data berupa metode analisis regresi linear sederhana, alat yang digunakan adalah SPSS24. Alasan peneliti menggunakan regresi linear sederhana karena regresi tersebut dapat mengetahui arah hubungan variabel terikat dengan variabel-variabel bebasnya.

1. Uji Instrumen

Instrumen penelitian memegang peranan penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan. Artinya, data yang bersangkutan dapat mewakili dan atau mencerminkan keadaan sesuatu yang diukur pada diri subjek penelitian dan si pemilik data. Berikut ini merupakan uji instrumen yang dipakai penulis antara lain :

a. Uji Validitas

Validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan pernyataan dalam variabel yang diteliti (Kurniawan, 2021:22). Data tersebut akan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS. Validitas dikatakan tinggi jika nilai korelasi *product moment* mencapai atau melebihi 0,30. jika nilai ini tercapai, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran memiliki hubungan yang cukup kuat dengan variabel yang ingin diukur.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan. Uji reliabilitas ini digunakan untuk menilai apakah data hasil kuesioner dapat dipercaya atau tidak.

Alat ukur yang digunakan adalah melalui program komputer excel statistic analysis dan SPSS dengan menggunakan model alpha. Sedangkan dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *croambach alpha* lebih besar dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik yang akan kita bahas antara lain :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Pengujian dilakukan untuk menghindari normal tidaknya data yang dianalisis. Uji normalitas digunakan untuk metode P.P Plot dilakukan untuk mengetahui jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ada korelasi yang kuat/tinggi di antara variabel independen. Jika terdapat korelasi antara variabel bebas maka terjadi multikolinieritas begitupun sebaliknya. Pengujian dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batas yang umum dipakai untuk menunjukkan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya untuk mengetahui ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan residualnya, dengan dasar analisis yang dapat digunakan yaitu jika terdapat titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi Heteroskedastisitas, dan sebaliknya ketika jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari variabel independen manajemen sumber daya manusia terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara parsial.

a. Uji Parsial (Uji-T)

Uji parsial ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri signifikan terhadap variabel dependen. Jika Fhitung lebih besar Ftabel dapat dikatakan signifikan, yaitu berpengaruh antara variabel bebas yang dipilih dengan variabel terikat, dan begitu pula sebaliknya jika Fhitung lebih kecil maka tidak signifikan. Untuk menguji pengaruh dari variabel masing-masing variabel bebas secara parsial digunakan uji t berikut:

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik ketika jika nilainya di atas 0,5 karena kisaran nilai R square berkisar 0-1.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji validasi data yang merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan alat ukur. Validasi data dalam suatu penelitian dilakukan dengan teknis analisis item, yaitu dengan cara mengkolerasi skor tiap-tiap item pernyataan dengan total skor untuk masing-masing variabel. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai person correlation ($r = >0.30$) dan tingkat

signifikansnya ($\alpha = < 0.05$).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	X1.1	0,703	0,30	Valid
	X1.2	0,884	0,30	Valid
	X1.3	0,837	0,30	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	0,916	0,30	Valid
	Y1.2	0,812	0,30	Valid
	Y1.3	0,881	0,30	Valid

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel Lingkungan kerja dan Produktivitas kerja karyawan mempunyai nilai correlation > 0.30 dan signifikan < 0.05 sehingga demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator dari masing- masing variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang layak dan signifikan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai untuk mengukur keandalan suatu instrument yang digunakan untuk memprediksi, pada penelitian ini digunakan koefisien standar Alpha Croncbach $> 0,60$. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Batas Nilai Koefisien Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,844	0.60	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0.847	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Produktivitas kerja karyawan mempunyai nilai koefisien Alpha $> 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke 2 variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari pernyataan memenuhi standar Realibilitas.

2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah di mana akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,15782483
Most Extreme Differences	Absolute	,166
	Positive	,166
	Negative	-,100
Test Statistic		,166
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

Tabel Uji Normalitas menyatakan bahwa sampel yang digunakan berdistribusi normal dan berhak atau memenuhi syarat untuk dilakukan uji statistik Regresi sederhana. Dapat dilihat dari nilai tes statistik yang diperoleh dari uji Kolmogorov- Smirnov sebesar 0,166. Karena nilai probabilitas pada uji Kolmogorov-Smirnov tingkat signifikansi sebesar $0,166 > 0,05$ masih lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% (0.05), untuk Variabel Lingkungan Kerja, sedangkan untuk Variabel Produktivitas Kerja Karyawan tingkat signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di analisis terdistribusi secara normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Uji linearitas pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan variable lingkungan kerja dan Produktivitas kerja karyawan linear atau tidak linear. Di bawah ini merupakan hasil uji linearitas.

Tabel 4 Hasil Uji Linearitas

		Mean Square	F	Sig.	
PRODUKTIVITAS KERJA (Y) *	Between Groups	(Combined) ,567	23,76 9	,00 0	
		Linearity	5,943	249,02 4	,00 0
LINGKUNGAN KERJA (X)		Deviation from Linearity	,030	1,24 4	,319
		Within Groups	,024		
Total					

Dari hasil uji linearitas di atas, diperoleh nilai signifikansi = 0,319 lebih besar dari 0,05 yang artinya, terdapat hubungan linear secara signifikan antara variable Lingkungan Kerja (X) dengan variable Produktivitas Kerja (Y). Berdasarkan nilai F, diperoleh nilai $F_{hitung}=1,244$, sedang F_{tabel} , ditemukan nilai F_{tabel} sebesar 4,15. Karena nilai F_{hitung} lebih kecil dari pada nilai F_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variable Lingkungan Kerja (X) dengan variable Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

3. Uji Hipotesis

Pengujian dan pembuktian secara empiris pengaruh antar variabel penelitian ini selain menggunakan analisis statistika deskriptif juga digunakan analisis statistika inferensial yaitu analisis regresi linear sederhana untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dari pengujian tadi akan dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan berdasarkan penaksiran (inferensi). Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi sederhana yaitu data harus berdistribusi normal dan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat harus linear. Untuk menganalisis hipotesis tersebut dibantu dengan menggunakan SPSS 24. Di bawah ini merupakan hasil analisis Uji Regresi Linear Sederhana menggunakan SPSS, yaitu:

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,001	,273		-,005	,996
	LINGKUNGAN KERJA (X)	,994	,065	,937	15,211	,000

Berdasarkan tabel diatas variabel Lingkungan kerja menunjukkan T_{hitung} sebesar 15,211 sementara itu nilai $T_{tabel} = 2,04$ maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0.000 < 0.05$ oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Untuk mengetahui pengaruh besar variable X terhadap Y, di bawah ini merupakan tabel hasil analisis tersebut, yaitu:

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,937 ^a	,879	,875	,16027	,879	231,378

Dari hasil data di atas, nilai R square sebesar 0,879, nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 87,9%, sedangkan 12,1% dipengaruhi oleh variable yang belum diketahui.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil perhitungan statistik uji T menunjukkan Thitung sebesar 15,211 sementara itu nilai Ttabel = 2,04 maka Thitung > Ttabel dan nilai signifikansi yaitu 0.000 < 0.05. Hasil dari analisis ini menerima hipotesis pertama.

Temuan ini sekaligus memperkuat jawaban responden yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang berhubungan dengan lingkungan kerja ditanggapi dengan jawaban baik. PT Biringkassi Raya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuannya guna tercapai tujuannya yang telah direncanakan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang mendukung interaksi positif antar karyawan, seperti adanya budaya kerja sama dan komunikasi yang efektif, dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan semangat kerja, sehingga produktivitas meningkat. Lingkungan kerja yang menawarkan fleksibilitas dalam jam kerja atau lokasi kerja dapat membantu karyawan mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang mendukung hubungan sosial yang positif, seperti adanya kolaborasi, komunikasi terbuka, dan dukungan antar rekan kerja, juga ditemukan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang merasa diterima dan didukung oleh

rekan kerja mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih efisien. Berdasarkan hasil pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Biringkassi Raya. Meskipun pengaruhnya tidak mutlak, aspek-aspek tertentu dari lingkungan kerja, seperti kondisi fisik tempat kerja, interaksi sosial, kepemimpinan, dan budaya organisasi, secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus memperbaiki dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung, guna mencapai produktivitas karyawan yang optimal.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Biringkassi Raya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa baik buruknya lingkungan kerja tidak terlepas dari semua unsur yang terkait dalam menciptakan lingkungan kerja sehingga kenyamanan, hubungan sosial dan budaya didalam sebuah instansi meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Depublish ISBN:9786230217319, 6230217317.
- Widodo, (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia Vol.11 No.1 Tahun 2022*.
- Ali, (2020). *Pengantar Manajemen Dan Bisnis*. Yogyakarta. K-Media Yogyakarta, 2020. Arifin, (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis untuk Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Aryanti, (2019). *Manajemen, Pengertian Manajemen, Fungsi, dan Jenis Keilmuan yang Harus Kamu Tahu*. From Cermati: <https://www.cermati.com/artikel/manajemenpengertian-manajemen-fungsi-dan-jenis-keilmuan-yang-harus-kamu-tahu>.
- Badriyah, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia. Daft L, (2020). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Fianita, (2020). *Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dayah aceh*. *Manajemen Pendidikan*.

- Ghozali, (2022). *Lingkungan Kerja dan Produktivitas: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hariandja, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Grasindo, Jakarta*.
- Harmony, (2021). *Pengertian Manajemen Dan Fungsinya Yang Harus Anda Ketahui*. From Harmony: <https://www.harmony.co.id/blog/pengertian-manajemendan-fungsinya-yang-harus-anda-ketahui>.
- Hasibuan, (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan, (2021). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara. Khusnia, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. Guepedia Group, 2021.
- Kurniawan, (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Hasibuan, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta*.
- Marwansyah, (2019). *Manajemen sumber daya manusia (5th ed.)*. Alfabeta.
- Mujiasih, (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kesehatan Karyawan*. Surabaya: Universitas Airlangga Press.
- Mukminin, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta : UNY Press.
- Munandar, (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: UI Press.
- Prawiro, (2021). *Pengertian Manajemen: Fungsi, Unsur, dan Tujuan Manajemen Dalam Organisasi*. From Maxmanroe: <https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/pengertianmanajemen.html#>.
- Robbins, (2021). *Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, (2020). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson.
- Santoso, (2021). *Inovasi dalam Manajemen*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Santoso, (2022). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Setiawan, (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Sektor Perbankan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Simamora, (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejarminto, (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang*. IKRAITH-EKONOMIKA..

Suharyadi, (2018). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Sukirno, (2021). *Ekonomi Pembangunan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sulastri, (2023). *Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Semarang: Unnes Press.

Suryani, (2021). *Budaya Organisasi dalam Lingkungan Kerja*. Malang: Universitas Negeri Malang Press.

Wahyudi, (2020). *Manajemen Operasi dan Lingkungan Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Wibowo, (2023). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijaya, (2021). *Produktivitas Kerja: Pendekatan Terbaru*. Yogyakarta: Deepublish.