



# Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Super Inti Perkasa di Desa Amahusu, Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon

Dinito Litamahuputty<sup>1\*</sup>, Geradin Rehatta<sup>2</sup>, Josef Papilaya<sup>3</sup>

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Pattimura

\*[dinitolitamahuputty08@gmail.com](mailto:dinitolitamahuputty08@gmail.com), \*[gradin@gmail.com](mailto:gradin@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Cv. Super Inti Perkasa di Desa Amahusu, Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon. Tipe penelitian ini menggunakan tipe kuantitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Cv. Super Inti Perkasa di Desa Amahusu, Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon dengan sampel sebanyak 36 orang. Hasil uji instrumen penelitian diantaranya uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menunjukkan bahwa dari 12 item pernyataan dari masing-masing variabel lingkungan kerja 11 item dinyatakan valid dan 1 item dinyatakan gugur dan variabel produktivitas kerja karyawan 12 item dinyatakan valid dan dari uji reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja dan variabel produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai cronbach's alpha > 0,060, maka dinyatakan reliabel. Hasil olah data analisis regresi linear sederhana diperoleh variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan lingkungan kerja sebesar 6,721 pada signifikansi 0,000 maka hipotesis diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan yakni sebesar 57,1%

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Fau & Buulolo, 2023). Dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Keberadaan sebuah perusahaan dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah semangat dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja, lingkungan kerja dan kesempatan berprestasi (Wibowo & Prasetyo, 2022).

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja. Banyak faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi pembentukan perilaku seorang karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekeliling seseorang pada saat ia bekerja yang meliputi kondisi secara fisik dan kondisi secara non fisik (Amuntai, Bukhori, & Ruspitarsi, 2024). Masalah lingkungan kerja perlu di perhatikan, karena lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan, sehingga terciptanya peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Selain itu kondisi lingkungan kerja yang baik juga dapat menunjang kinerja seorang karyawan, namun demikian dalam penerapannya perlu dilakukan perhitungan yang akurat agar lingkungan kerja yang disediakan ini tidak terlalu membebani kantor dari segi materilnya (Rahmah, Basalamah, Bahari, & Basalamah, 2023). Produktivitas merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Atau dapat pula dikatakan bahwa produktivitas adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugastugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya (Madjidu, Usu, & Yakup, 2022). Semangat kerja merupakan sikap seseorang dalam bekerja dengan penuh vitalitas sehingga target kantor dapat tercapai.

Untuk meningkatkan produktivitas pada diri karyawan, maka dibutuhkan usaha agar karyawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja dan produktivitas adalah dua hal yang memiliki keterkaitan. Lingkungan kerja yang baik merupakan motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan memiliki produktivitas yang baik pula. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan karyawan kurang loyal terhadap pekerjaannya, sehingga produktivitas mereka juga menurun (Kusumadewi, 2022).

Pengolahan lingkungan kerja adalah faktor yang perlu mendapat prioritas oleh pihak perusahaan agar tercapai tingkat produktivitas, sebagaimana yang di harapkan dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang akan memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Rahmah et al., 2023). Untuk dapat merencanakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan dengan baik, maka pimpinan tersebut harus memiliki wawasan tentang lingkungan kerja yang akan di persiapkan untuk perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilaksanakan dengan baik apabila pimpinan yang bersangkutan mengetahui unsur- unsur terpenting yang akan menentukan lingkungan kerja untuk karyawan. Dan Lokasi penelitian ini akan difokuskan Di CV. Super Inti Perkasa Desa Amahusu, kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon

Pada tanggal 5 juni 2023 peneliti melakukan survey di CV. Super Inti Perkasa Desa Amahusu, kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon. Di CV. Super Inti Perkasa Desa Amahusu, kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon ini merupakan sebuah pabrik yang memproduksi AISO dan memiliki jumlhah karyawan sebanyak 36 orang, laki-laki berjumlah 26 orang mulai beraktivitas dari jam 08.00 WIT- 17.00 WIT. Berdasarkan survey yang dilakukan pada tanggal 5 juni 2023 Di CV. Super Inti Perkasa Desa Amahusu, kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon, peneliti menemukan beberapa masalah diantaranya yang pertama kelembapan ditempat kerja yang dimana Kelembaban ini berhubungan oleh temperatur udara, secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Yang kedua yaitu masalah penerangan pada pabrik yang dimana Penerangan sangat bermanfaat bagi karyawan, supaya diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan pada produksi agar produktivitas kerja karyawan sesuai dengan tujuan pabrik.

Lingkungan kerja dan Produktivitas adalah dua hal yang memiliki keterkaitan yang erat. Karena jika lingkungan kerja yang baik merupakan motivasi bagi karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan memiliki produktivitas yang baik pula. Begitupula sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan karyawan kurang loyal terhadap pekerjaannya, sehingga produktivitas mereka juga akan menurun. Dengan bertitik tolak pada uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Super Inti Perkasa Desa Amahusu, kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon “

## METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu suatu pendekatan penelitian yang obyektif, mencakup penelitian dan analisis data kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pada karyawan yang bekerja di CV. Super Inti Perkasa. Jumlah populasi dari penelitian ini berjumlah 36 responden dengan pertimbangan gabungan semua bidang kerja pada CV. Super Inti Perkasa Desa Amahusu Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 36 responden dari jumlah keseluruhan populasi karyawan di CV. Super Inti Perkasa Desa Amahusu Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan cara wawancara dan kuisisionar. Uji instrument penelitian yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik dalam analisis regresi linier. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji analisis regresi linear sederhana, uji hipotesis (uji parsial t) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

CV. Super Inti Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi minuman bermerek Aiso, berlokasi di Desa Amahusu, Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon. Perusahaan ini menempatkan Pengolahan lingkungan kerja sebagai faktor yang perlu mendapat prioritas oleh pihak perusahaan agar tercapai tingkat produktivitas, sebagaimana yang di harapkan dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang akan memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. CV. Super Inti Perkasa selama ini telah menerapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 (International Organization for Standardization) dan sekarang akan mengikuti pembaruan ISO terbaru yang dipersyaratkan yaitu ISO 9001:2015. Air mineral yang dihasilkan oleh CV. Super Inti Perkasa melebelkan merk yaitu AISO yang tersedia dengan berbagai kemasan yaitu kemasan gelas plastik ukuran 240 ml, 600 ml, 1500 ml dan kemasan galon 19 liter.

Perusahaan ini didirikan pada tanggal 02 Oktober 2004 dengan Akta Notaris Nomor 03 tanggal 02 Oktober 2004 tentang pendirian Perseroan Komanditer CV. Super Inti Perkasa yang dicatat oleh kantor notaris Rostiatty Nahumarury, SH. Yang beralamat di JL. A.M. Sangadji no 22 AMBON. CV Super Inti Perkasa berawal dari pengisian galon sederhana yang bertempat di Jalan Nona Saar Sopacua (Wainitu) Ambon, pengisian gallon yang awalnya hanya untuk memenuhi kebutuhan akan air minum bersih pada daerah seputar Jalan Nona Saar Sopacua ini semakin hari dirasakan

sangat diminati oleh penduduk sekitar, melihat peluang bisnis inikemudian pemilik perusahaan ingin mengembangkan usahanya lebih maju lagi dengan membangun Pabrik Air Minum Dalam Kemasan (AMDK). Pabrik Air Minum dalam kemasan ini terletak pada daerah yang terkenal dengan kejernihan air dan kesejukan udaranya yaitu di Jalan Mata Ina Amahusu Ambon, secara langsung dengan dibangunnya pabrik ini pun turut membantu masyarakat sekitar dalam hal lapangan pekerjaan, karena rata-rata para pegawai dan buruh pabrik air minum dalam kemasan ini adalah masyarakat sekitar yang bermukim di dekat pabrik. Nama Produk Air Minum dalam kemasan ini merupakan unsur penting yang telah dipikirkan oleh pemilik pabrik, karena kelak nama produk merupakan merek jual yang akan selalu diingat konsumen, pemilik sepakat menggunakan merek AISO yang artinya Air Soleman dimana Soleman merupakan marga dan pemilik perusahaan.

### Penyajian Data Hasil Penelitian

Responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu 58% atau sebanyak 29 responden, yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 42% atau sebanyak 21 responden. Hal ini menunjukkan bahwa pembeli di indomaret Desa Passo yang menjadi sampel pada penelitian ini sebagian besar adalah responden yang berjenis kelamin perempuan. Peneliti berpendapat bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan karena perempuan lebih konsumtif dibandingkan laki-laki, perempuan lebih teliti dalam membandingkan produk dalam bentuk apapun.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 36% yang terdiri dari 26 orang (72%) dan 10 orang perempuan (28%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Cv. Super Inti Perkasa yang menjadi sampel pada penelitian ini sebagian besar adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki, mereka kuat dalam pekerjaan, terutama dalam pekerjaan yang bersifat teknis atau yang memerlukan keterampilan fisik tertentu. 36 responden dalam penelitian ini, mayoritas responden berada dalam usia produktif 20 - 35 Tahun dengan presentase sebesar 72% atau sebanyak 26 orang karyawan. Peneliti berpendapat bahwa kelompok usia ini biasanya dianggap sebagai usia yang paling produktif dan berpotensi memiliki semangat kerja yang tinggi, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan tantangan baru di tempat kerja.

### Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat ketepatan penggunaan alat ukur tersebut terhadap faktor yang diukur. Untuk mengukur kevalidan instrumen, peneliti membandingkan koefisiensi korelasi product moment dengan r-tabel. Untuk degree of freedom (df)= n-2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 36-2 atau df=34. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan membuktikan sesuatu yang akan diukur tersebut. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat dilihat dan dibandingkan dengan indeks korelasi sebagai nilai kritisnya yaitu dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel. Jika r-hitung > r-tabel, maka pernyataan tersebut dapat dikategorikan valid dan bisa dipakai dalam pengujian selanjutnya. Hasil uji validitas yang diolah oleh peneliti ditunjukkan pada gambar sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X.1	0,680	0,320	Valid
	X.2	0,463	0,320	Valid
	X.3	0,314	0,320	Tidak Valid
	X.4	0,500	0,320	Valid
	X.5	0,504	0,320	Valid
	X.6	0,414	0,320	Valid
	X.7	0,547	0,320	Valid
	X.8	0,754	0,320	Valid
	X.9	0,659	0,320	Valid
	X.10	0,637	0,320	Valid
	X.11	0,622	0,320	Valid
	X.12	0,820	0,320	Valid
Produktivitas kerja karyawan	Y.1	0,796	0,320	Valid
	Y.2	0,652	0,320	Valid
	Y.3	0,690	0,320	Valid
	Y.4	0,583	0,320	Valid
	Y.5	0,631	0,320	Valid
	Y.6	0,600	0,320	Valid
	Y.7	0,774	0,320	Valid
	Y.8	0,799	0,320	Valid
	Y.9	0,711	0,320	Valid
	Y.10	0,842	0,320	Valid
	Y.11	0,828	0,320	Valid
	Y.12	0,745	0,320	Valid

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa dari 12 item pernyataan tentang lingkungan kerja terdapat 11 item dinyatakan valid dan 1 item tidak valid dikarenakan pernyataan X.3 ini terlalu umum dan tidak memberikan informasi yang cukup untuk diukur secara objektif, karena tidak sepenuhnya menjelaskan hubungan yang lebih spesifik antara kelembapan dan suhu tubuh, dengan kata lain tidak mempertimbangkan berbagai faktor lain yang juga dapat berperan seperti tingkat aktivitas, suhu lingkungan dan kondisi Kesehatan individu. Sedangkan, dari 12 item pernyataan tentang produktivitas kerja karyawan semua item dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh item pernyataan yang dapat digunakan sebagai item pernyataan dalam pengumpulan data dapat digunakan pada pengujian berikutnya.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan pengujian pada data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha  $> 0.60$ . Maka hasil dari pengujiannya sebagai berikut : Hasil uji reliabilitas yang diolah oleh peneliti ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,802	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,914	Reliabel

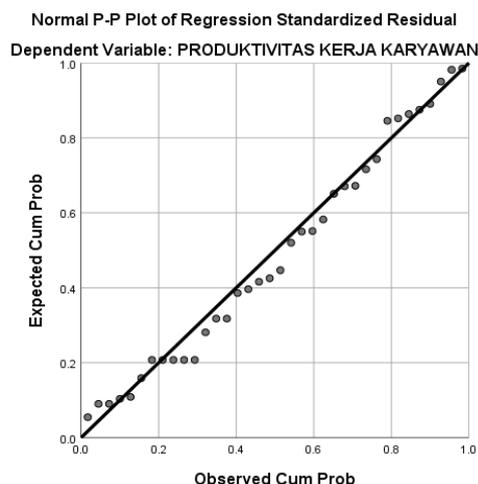
Berdasarkan tabel 2 di atas, dilihat bahwa variabel lokasi dan variabel keputusan berbelanja memiliki nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  sehingga dapat dinyatakan reliabel, artinya nilai yang diperoleh oleh variabel lokasi dan variabel keputusan berbelanja dapat dipercaya sehingga dapat dipakai untuk pengolahan data selanjutnya

### Uji Asumsi Klasik dalam Analisis Regresi Linier

Dalam analisis regresi linier, uji asumsi klasik merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa model yang digunakan sesuai dengan teori dan dapat menghasilkan estimasi yang valid dan reliabel. Ada beberapa asumsi klasik yang perlu diuji, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pembahasan berikut akan menjelaskan hasil dari setiap uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini, beserta tabel dan interpretasinya.

#### a) Uji Normalitas

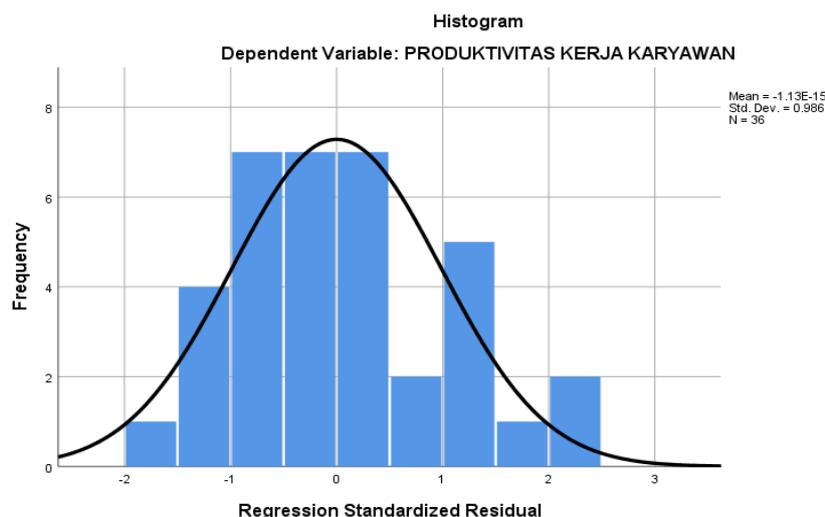
Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data ada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ( $n > 30$ ), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar. Namun untuk memberikan kepastian, data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak, sebaiknya digunakan uji normalitas. Karena belum tentu data yang lebih dari 30 bisa dipastikan berdistribusi normal, demikian sebaliknya data yang banyaknya kurang dari 30 belum tentu tidak berdistribusi normal. Jika Nilai Signifikan  $> (0,05)$ , Maka distribusi data dinyatakan normal dan jika Nilai Signifikan  $< (0,05)$  Maka distribusi data dinyatakan tidak normal. Maka hasil dari pengujiannya sebagai berikut. Hasil uji normalitas yang diolah oleh peneliti yaitu Normal Probability Plot dan histogram ditunjukkan sebagai berikut :



Gambar 1. Normal Probability Plot

Gambar di atas menunjukkan Normal Probability Plot dari residual. Titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Ini mengindikasikan bahwa error atau kesalahan prediksi dari model regresi tersebar secara normal, yang lagi-lagi menguatkan asumsi bahwa data memenuhi syarat untuk

dilakukan analisis regresi linier. Sebaran yang mendekati garis diagonal ini juga menunjukkan bahwa model regresi memiliki kesalahan prediksi yang minimal, yang berarti model cukup baik dalam menjelaskan variabel dependen.



Gambar 2. Histogram Uji Normalitas

Histogram di atas menggambarkan distribusi data dari variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Histogram ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, yang merupakan salah satu syarat penting dalam analisis regresi linier. Distribusi normal berarti bahwa nilai-nilai dari variabel tersebut tersebar dengan simetris di sekitar rata-rata, tanpa adanya skewness yang signifikan ke kiri atau kanan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa asumsi normalitas dalam regresi linier terpenuhi, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat.

#### b) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas terjadi ketika terdapat hubungan linier yang sangat kuat antar variabel independen dalam model regresi. Jika multikolinieritas tinggi, maka estimasi koefisien regresi bisa menjadi tidak stabil dan sulit diinterpretasikan. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, uji Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) digunakan. Tolerance mengukur seberapa besar variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Sementara VIF adalah kebalikan dari Tolerance, yang memberikan indikasi langsung mengenai besarnya multikolinieritas.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.429	5.660		2.372	.023		
	LINGKUNGAN KERJA	.770	.115	.755	6.721	.000	1.000	1.000

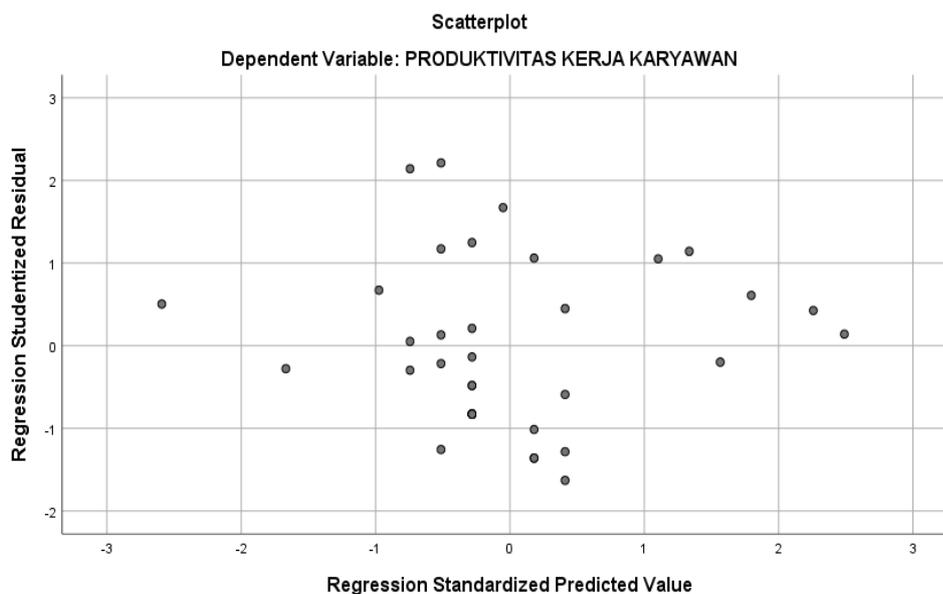
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas, nilai Tolerance untuk variabel lingkungan kerja adalah 0.1000, yang lebih besar dari nilai batas minimum yang umum digunakan, yaitu 0.1. Sementara itu, nilai VIF untuk variabel ini adalah 0,1000, yang jauh di bawah ambang batas 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas yang signifikan dalam model regresi ini. Dengan kata lain, variabel-variabel independen yang digunakan dalam model ini bersifat independen satu sama lain, sehingga hasil estimasi koefisien regresi dapat diinterpretasikan dengan jelas dan valid.

#### c) Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas



Scatterplot di atas digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi. Heteroskedastisitas terjadi ketika varians dari residual tidak konstan, yang dapat menyebabkan masalah dalam estimasi koefisien regresi. Dalam scatterplot ini, tidak terlihat adanya pola tertentu dalam sebaran titik-titik, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Hal ini berarti bahwa varians dari residual relatif konstan, sehingga model regresi ini tidak melanggar asumsi homoskedastisitas dan hasil analisis dapat dianggap valid.

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

Tabel 5 Analisis Regresi Linear Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t
		B	Std. Error	Coefficients	
1	(Constant)	13.429	5.660		2.372
	LINGKUNGAN KERJA	.770	.115	.755	6.721

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 6.721 yang lebih besar dari t-tabel (2.032) dan nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan.

**Uji Hipotesis (Uji T)**

Tabel 5 atas diketahui nilai t-hitung = 6,721 t-tabel = 2,032 dengan nilai signifikan 0,000. Berikut hasil uraiannya :  
 1) Berdasarkan nilai signifikansi (sig.), Tabel 5 di atas memiliki nilai signifikansi (sig.) variabel lokasi (X) dengan nilai 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).  
 2) Nilai t-hitung = 6,721 > t-tabel = 2,032 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikatnya (Y) didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 <sup>a</sup>	.571	.558	2.93489

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai dari hasil analisis koefisien determinasi ( $(R)^2$ ) sebesar 0.571, yang berarti 57.1% variasi dalam produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja. Sementara 42,9% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, meskipun masih ada variabel lain yang berperan,

### Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Super Inti Perkasa, sebuah perusahaan yang berlokasi di Desa Amahusu, Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon. Dari hasil analisis data terhadap 36 responden, ditemukan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan memiliki produktivitas yang baik pula. Lingkungan kerja dan Produktivitas adalah dua hal yang memiliki keterkaitan yang erat. Karena jika lingkungan kerja yang baik merupakan motivasi bagi karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Hasil uji instrumen penelitian diantaranya uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menunjukkan bahwa dari 12 item pernyataan dari masing-masing variabel lingkungan kerja 11 item dinyatakan valid dan 1 item dinyatakan gugur dan variabel produktivitas kerja karyawan 12 item dinyatakan valid, dan dari uji reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja dan variabel produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai cronbach's alpha  $> 0,60$ , maka dinyatakan reliabel.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel lingkungan kerja adalah 0.1000, yang lebih besar dari nilai batas minimum yang umum digunakan, yaitu 0.1. Sementara itu, nilai VIF untuk variabel ini adalah 0,1000, yang jauh di bawah ambang batas 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas yang signifikan dalam model regresi ini. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terlihat adanya pola tertentu dalam sebaran titik-titik, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Hal ini berarti bahwa varians dari residual relatif konstan, sehingga model regresi ini tidak melanggar asumsi homoskedastisitas dan hasil analisis dapat dianggap valid.

Hasil olah data analisis regresi linear sederhana diperoleh variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan lokasi (X) sebesar 6,721 pada signifikansi 0,000 maka hipotesis diterima, artinya lingkungan kerja (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dan besarnya presentase yang dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) yakni sebesar 57,1% yang berarti 42,9% dipengaruhi oleh variable lain di luar penelitian ini.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aufa Yumna dan Mahir Pradana.(2021) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di PT Armindo Jaya Mandiri sebesar 47.9%, sedangkan 52.1% lainnya merupakan pengaruh dari variable lain di luar penelitian ini.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

Pada penelitian ini diperoleh hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Cv. Super Inti Perkasa. Maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa : Penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Super Inti Perkasa. dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan memiliki produktivitas yang baik pula. Lingkungan kerja dan Produktivitas adalah dua hal yang memiliki keterkaitan yang erat. Karena jika lingkungan kerja yang baik merupakan motivasi bagi karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya. yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aufa Yumna dan Mahir Pradana.(2021) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di PT Armindo Jaya Mandiri sebesar 47.9%, sedangkan 52.1% lainnya merupakan pengaruh dari variable lain di luar penelitian ini.

## Saran

Dari hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh Lokasi terhadap keputusan pembelian di Indomaret Desa Passo. Saran yang dapat peneliti kemukakan yaitu: Bagi minimarket indomaret desa passo 1). Lokasi menjadi pengaruh positif untuk berbelanja di Indomaret oleh karena itu peneliti menyarankan agar disediakan fasilitas mendukung untuk melacarkan konsumen dalam berbelanja seperti rak dan penataan barang yang terorganisir, dan juga kebersihan. 2). Produk yang dijual dalam indomaret hendaknya memperhatikan kelengkapan produknya sehingga konsumen tetap nyaman dan tetap meilih untuk berbelanja di indomaret. Bagi peneliti: Saran yang dapat penulis sampaikan bagi peneliti selanjutnya ialah diharpkan peneliti selanjutnya dapat meneruskan serta mengembangkan penelitian ini di masa yang akan datang. Dengan melakukan penelitian lebih mendalam lagi dan menambah variable-variabel lainnya yang mengenai Pengaruh Lokasi Terhadap Keputusan Berbelanja di Indomaret Desa Passo untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dirumuskan diatas, maka diberikan beberapa saran sebagai berikut: 1) Diharapkan kepada perusahaan untuk meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dengan cara mengatur ruangan dan ventilasi agar udara dapat menurunkan suhu menjadi sejuk dan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, dan untuk penerangan diharapkan adanya pengawasan dalam pencahayaan yang dimana terang tetapi tidak menyilaukan agar setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam bekerja. 2) Diharapkan dari penelitian ini agar adanya penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi interaksi antara lingkungan kerja dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amuntai, K., Bukhori, M., & Ruspitasari, W. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. AJIDHARMA CORPORINDO. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.32815/jiram.v2i1.52>
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan. *Remik*, 7(1), 533–536. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>
- Kusumadewi, R. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Majalengka Jabar. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 510–521. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v3i1.1871>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Rahmah, F., Basalamah, S., Bahari, A. F., & Basalamah, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(1), 91–102. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i1.574>
- Wibowo, N. F., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 387–398. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.119>