

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Dynaplast Plant 6

Anggun Fadilah^{1✉}, Winna Sarikusumaningtyas², Boma Jonaldy Tanjung³,

¹²³ *Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Sakti Bekasi*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menentukan efek parsial dari lingkungan kerja, masa kerja, dan kompensasi produktivitas tenaga kerja untuk PT. Dynaplast Plant 6. Latar belakang penelitian ini didasari oleh tantangan global dan persaingan pasar sehingga perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, dan yang mempengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja dan masa kerja. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan Pendekatan kuantitatif di mana penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai sarana untuk mengumpulkan data. Pendekatan kuantitatif ini berfokus pada pengumpulan analisis data numerik dan digunakan untuk mengimplementasikan interpretasi dalam konteks penelitian ini. Teknologi yang digunakan adalah sampel yang tidak termasuk probabilitas, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dan sampelnya hingga 50 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja dengan hasil uji-t lebih besar dari t-tabel, serta masa kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dengan hasil uji-t lebih besar dari t-tabel. Sehingga Lingkungan kerja dan Masa kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Dynaplast Plant 6. Hasil uji-f nilai F sebesar 23,631 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan Lingkungan Kerja (X1) dan Masa Kerja (X2) menunjukkan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Masa Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

This study aims to determine the partial effect of work environment, tenure, and compensation on labor productivity for PT. Dynaplast Plant 6. The background of this study is based on global challenges and market competition so that companies are required to increase efficiency and productivity, and what affects productivity is the work environment and tenure. The analysis method used is simple linear regression with a quantitative approach where this study uses a questionnaire as a means of collecting data. This quantitative approach focuses on collecting numerical data analysis and is used to implement interpretations in the context of this study. The technology used is a sample that does not include probability, the sample used in this study is a saturated sample, and the sample is up to 50 respondents. The results of this study indicate that the work environment (X1) has a significant impact on work productivity with t-test results greater than t-table, and tenure also has a significant influence on work

productivity with t-test results greater than t-table. So that the work environment and tenure have a significant influence on work productivity at PT. Dynaplast Plant 6. The F test result has a value of 23.631 with a significance level of 0.000, which is less than 0.05, thus it can be stated that Work Environment (X1) and Work Experience (X2) simultaneously have a significant effect on Work Productivity.

Keywords: *Work Environment, Length of Service, Work Productivity*

Copyright (c) 2025 Anggun Fadilah

✉ Corresponding author :

Email Address : anggunfadilah099@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam produktivitas pekerjaan perusahaan, karyawan adalah masalah yang belum pernah dibahas. Masalah yang terkait dengan produktivitas juga merupakan masalah strategis untuk pemrograman Human Resource Management (HRM), masalah bisa berasal faktor dari dalam dan faktor dari luar yang mendukung terciptanya produktivitas yang sesuai sasaran dan menghasilkan hasil yang maksimal. Kami sangat merasakannya, terutama ketika itu berkaitan dengan masalah globalisasi yang tidak bisa dihindari. Masalah utama dalam pekerjaan adalah pada titik ini ketika era telah berubah, dan penyakit dalam ekonomi terus meningkat, yang akan mengarah pada sistem ekonomi pasar yang lebih dominan, yang mengarah pada persaingan ketat di antara perusahaan serupa. (Fadli Wibowo & Prasetyo, n.d, 2022).

Tenaga kerja merupakan penentu kemajuan masa depan atau pengunduran diri perusahaan. Tanpa tenaga kerja, memang benar bahwa perusahaan tidak akan berfungsi dengan baik. Tenaga kerja memainkan peran yang sangat penting bagi perusahaan untuk membantu perusahaan meraih sasarannya dan menunjang keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, tenaga kerja harus memberikan perhatian yang sangat serius dari perusahaan. Perusahaan ini didirikan dengan tujuan untuk menghasilkan keuntungan. Untuk meraih tujuan ini, tentu perusahaan membutuhkan tenaga kerja dengan mutu yang unggul dan keahlian yang mumpuni begitupun sebaliknya tenaga kerja pun perlu kebalikan yang setimpal. Tenaga kerja yang bekerja pada tingkat kepuasan tinggi dianggap dalam pekerjaan mereka sangat menarik. Jika karyawan puas, karyawan itu antusias memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja dapat dicapai dengan memperhatikan lingkungan kerja. (H. S. Putri et al., 2023)

Karyawan yang dapat ditambahkan sebagai formulir investasi di tempat kerja, dan bertanggung jawab atas kelangsungan hidup perusahaan. Masa kegiatan kerja karyawan menunjukkan keberadaan jam. Periode kerja ini dihitung berdasarkan waktu orang kerja dari pertama. Jam kerja adalah waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pekerja yang bekerja lebih lama dari lebih termotivasi di tempat kerja. Akibatnya, produktivitas meningkat sebesar jam kerja indikator terdiri dari masa kerja, beban kerja, kontrol kerja, dan peralatan (pengetahuan dan keterampilan). (Mardikaningsih et al., 2022)

PT. Dynaplast Plant 6 merupakan perusahaan yang terfokus dibidang manufacture Packaging. Karyawan itu sangat memenuhi syarat dengan pekerjaan, tetapi dengan system masa kerja dengan pekerjaan Dynaplast, Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu masa kontrak 3 - 12 Bulan. Jika perusahaan dapat melakukannya dengan baik dengan

karyawan, maka dapat dipastikan bahwa karyawan akan puas dengan pekerjaannya. Kondisi tersebut menuntut peningkatan produktivitas karyawan, sehingga perusahaan perlu

memperhatikan secara serius faktor lingkungan kerja dan motivasi karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Survei awal menunjukkan bahwa banyak karyawan yang merasa belum puas dengan masa kerja pekerjaannya. Inilah yang menjadi ketertarikan untuk diteliti, yakni mengenai produktivitas kerja karyawan PT. Dynaplast Plant 6 serta berbagai faktor yang berkontribusi untuk memberikan dampak terhadap pengaruh kepuasan kerja. (Mogi et al., 2022)

Berdasarkan pengalaman dan pengamatan penulis, masalah produktivitas karyawan, disebabkan oleh berbagai faktor yang tidak mendukung, memiliki masa kerja yang rendah dan kurang dikompensasi. Masalah - masalah ini termasuk dengan lingkungan kerja yang panas dan mesin yang keras. Setelah itu, karyawan lama tidak mengikuti aturan seperti keterlambatan dikarenakan menggunakan perangkat seluler ke perusahaan yang dapat membahayakan perusahaan. Setiap perusahaan jelas menawarkan peluang karir bagi karyawan tanpa mendiskriminasi apakah mereka baru atau berpengalaman di dunia kerja. Penulis mengakui bahwa produktivitas tenaga kerja, masa kerja untuk karyawan di lingkungan kerja berdampak. Namun, ada beberapa variabel lain yang mempengaruhi itu. Studi ini berfokus pada bagian "Operator Produksi".

Penelitian ini dilaksanakan dengan mempertimbangkan keterbatasan waktu, biaya, dan kemampuan akademik, sehingga ruang lingkup penelitian difokuskan pada pengaruh lingkungan kerja dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dynaplast Plant 6. Dari konteks yang dijelaskan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dynaplast Plant 6. Pemilihan topik ini didasari oleh permasalahan yang sering dialami penulis dan rekan kerja di perusahaan tersebut.

LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas adalah kemampuan tenaga kerja yang mencakup seluruh aktivitas yang mengarah pada pemanfaatan sumber daya. Seorang dikatakan produktif apabila mampu bekerja, menghasilkan output, dan menciptakan produk dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas dapat diukur dengan membandingkan input, seperti mesin dan peralatan, dengan output yang dihasilkan, yang dapat bervariasi tergantung pada elemen inputnya. Tingkat produktivitas dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti kondisi lingkungan kerja dan faktor internal, seperti kemampuan, kualitas, efisiensi, motivasi, moral, disiplin, keterampilan, serta kepribadian. Selain itu faktor internal organisasi, meliputi visi, misi, tujuan, sistem manajemen, ketersediaan sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, kebijakan, struktur, dan budaya kerja, juga berperan penting. (Swatika et al., 2022)

Jika produktivitas meningkat, perusahaan dapat meningkatkan kualitas kegiatan operasinya. produktivitas tenaga kerja adalah faktor kunci dalam organisasi pembangunan perusahaan yang kompetitif, mencapai tujuan perusahaan, mencapai kinerja yang unggul, dan melaksanakan proporsi untuk memerangi keuntungan organisasi. Menurut (Putri et al. 2023) metrik diperlukan untuk mengukur produktivitas tenaga kerja. Sebagai berikut,

1) Kemampuan

Kemampuan adalah kesanggupan untuk menyelesaikan tugas. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keterampilan dan sikap profesional di lingkungan kerja. Hal ini memberikan kekuatan bagi pekerja untuk melaksanakan tanggung jawab yang di berikan.

- 2) Meningkatkan hasil yang tercapai
Coba tingkatkan hasil yang dicapai. Hasilnya adalah seseorang yang menikmati hasil pekerjaan dan menikmati hasil dari kedua orang yang sedang mengerjakannya.
- 3) Semangat kerja
Merupakan usaha untuk menjadi lebih baik dibandingkan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri
Pengembangan pribadi dapat dicapai dengan mempertimbangkan tantangan serta aspirasi yang dihadapi.

Lingkungan Kerja

Ada pemahaman bahwa ada segalanya tentang karyawan di tempat kerja yang dapat memengaruhinya. Menurut Thyssen didalam (Huda Pramana, 2023) mereka "mendefinisikan ruang, tata letak fisik, alat, bahan dan hubungan antara rekan dan semua kualitas yang memiliki efek positif pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan." Lingkungan Kerja secara fisik bukanlah penyakit di tempat kerja, tetapi secara fisik penyakit di tempat kerja, memungkinkan Anda untuk memberikan kesan yang menyenangkan, aman, tenang, emosional, dan tempat kerja. Lingkungan Kerja Menurut "Media atau tempat yang memainkan peran penting dalam suatu organisasi adalah bagian dari lingkungan organisasi dan dapat menciptakan suasana manajemen bagi pekerja yang memiliki beberapa pekerjaan dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa penjelasan dari para ahli di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana seseorang dapat menemukan dan melakukan aktivitas atau tempat kerja di mana mereka menggunakan alat dan bahan yang ada untuk diperoleh dengan karyawan. Lingkungan kerja yang terdiri dari alat kerja, metode, hubungan karyawan, dan lingkungan kerja.

Berikut dibawah ini penulis memparkan Indikator - Indikator output pekerjaan dibawah ini. Menurut indikator output pekerjaan, Lingkungan kerja dibagi antara dua dan lingkungan kerja Menurut (Hulu et al., 2022) ada tolok ukur atau indikator untuk lingkungan kerja yang berkualitas.

- 1) Hubungan Pegawai
Indikator terukur untuk menilai kualitas lingkungan kerja yang tinggi adalah adanya hubungan yang saling terkait antara karyawan dan karyawan dengan bagian yang berbeda. Hubungan dan ingin berbagi dan memperkuat pekerjaan satu sama lain dan memperkuat pekerjaan masing -masing.
- 2) Suasana Tempat Kerja
Lingkungan kerja yang harmonis dan tenang (minim dari kebisingan) dapat menjaga fokus serta konsentrasi pekerja, Suasana yang nyaman membuat karyawan merasa santai, memiliki motivasi tinggi dan bersemangat menyelesaikan tugas.
- 3) Mesin Kerja
Ketersediaan fasilitas kerja penuh dan suportif dengan indikator untuk melihat lingkungan dengan atau tanpa pekerjaan berkualitas. Setelah fasilitas selesai, karyawan sangat antusias, jadi juga dengan cepat menyelesaikan bagian -bagiannya,

1. Lingkungan Lingkungan

- 1) Cukup cahaya dan pencahayaan
- 2) Suhu kerja yang stabil
- 3) Kelembaban yang sesuai
- 4) Sirkulasi udara lancar dan udara bersih
- 5) Tingkat kebisingan rendah sehingga karyawan tidak terganggu akibat minimnya getaran mekanis di tempat kerja.
- 6) Kurangnya bau yang tidak menyenangkan dapat berbau jam di tempat kerja. Pengaturan warna yang sesuai sesuai, kenyamanan
- 7) Mendukung dekorasi, tidak berlebihan.
- 8) dengan musik yang tepat, langkahnya tidak terlalu lambat, terlalu cepat (keras).
- 9) Keamanan dipertahankan di tempat kerja dengan memberikan bantuan perlindungan.

Masa Kerja

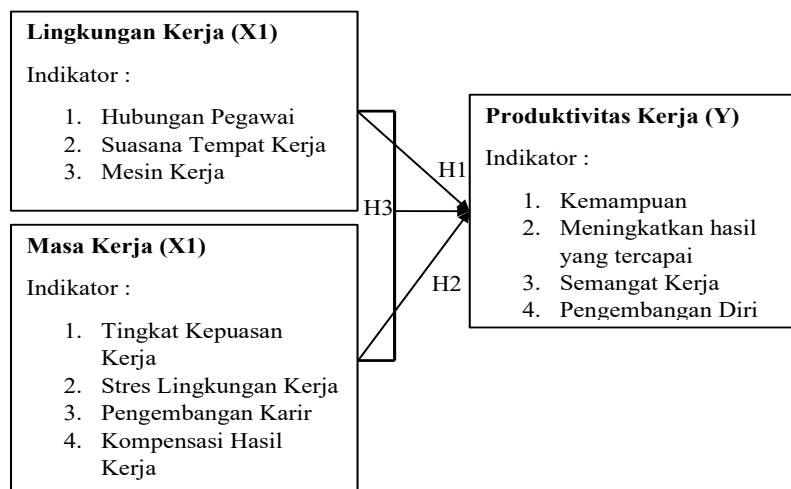
Masa karyawan bekerja di perusahaan menurut (Qurrotu Ayuni & Psikologi, 2021) Masa jam kerja di mana karyawan menyumbangkan energi ke perusahaan tempatnya bekerja. Jam kerja juga mencerminkan ekspresi sejauh mana karyawan mampu mencapai hasil yang optimal dalam hubungannya dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. Semakin lama periode kerja, karyawan akan merasa lebih nyaman dengan organisasi karena telah mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dalam jangka waktu yang panjang. Selain itu, periode masa kerja dibedakan dalam dua kategori: jam layanan baru dan jam layanan yang lebih lama. membagi pekerjaan menjadi dua kategori: kategori baru, satu waktu kerja (kurang dari 3 tahun), dan kategori, kategori yang lebih tua (lebih dari 3 tahun).

Masa kerja juga berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja disuatu tempat. Menurut Handoko didalam (Jayanti et al., 2021) yang dapat mempengaruhi berbagai indikator kinerja, sebagai berikut.

- 1) Tingkat kepuasan kerja
Tingkat kepuasan pekerjaan adalah bagian dari aspek psikologis yang menjelaskan emosi sekitar orang. Kepuasan diciptakan oleh kompatibilitas antara keterampilan dan harapan pekerjaan.
- 2) Stress lingkungan kerja
Semua penyakit ketegangan karena ketidakseimbangan fisik dan psikologis mempengaruhi emosi, keadaan seseorang, dan proses pemikiran.
- 3) Pengembangan karir
Satu memiliki jenjang posisi yang dapat digambarkan sebagai posisi yang ditempati oleh seseorang dalam kehidupan tertentu atau selama hidupnya.
- 4) Kompensasi hasil kerja
Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerjanya di perusahaan. Bentuknya dapat berupa kompensasi fisik maupun nonfisik yang dihitung dan di berikan sesuai dengan kontribusi serta pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan.

Kerangka Berpikir Penelitian

Kerangka berpikir Penelitian yang akan menjadi dasar penelitian ini, dikembangkan oleh peneliti untuk memperjelas Produktivitas Kerja karyawan PT. Dynaplast Plant 6.



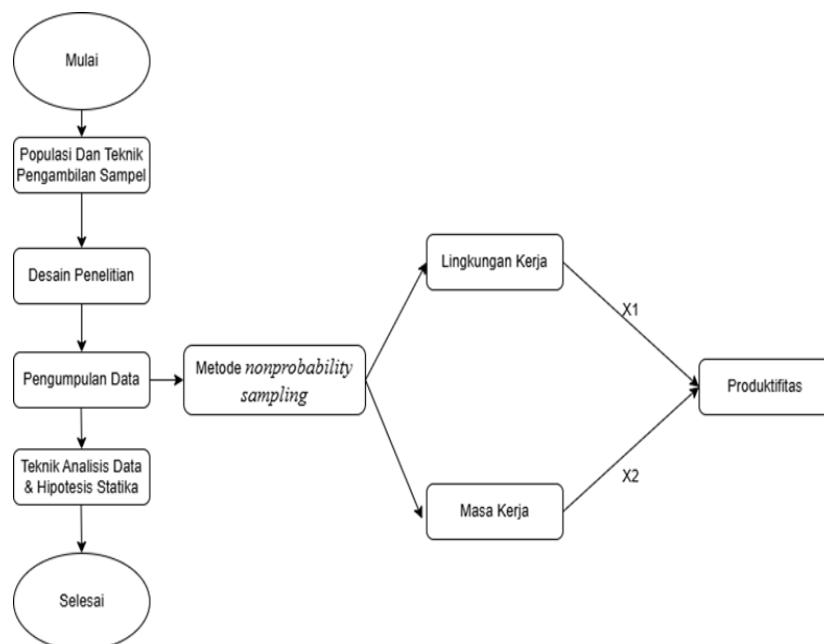
Gambar 1 Kerangka Berpikir

METODOLOGI

Proses metode penelitian ini adalah menggunakan studi kuantitatif. Dampak Masa kerja dan Kompensasi pada produktivitas karyawan 120 orang adalah pendekatan kuantitatif di mana penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat bagi untuk mengumpulkan data. Pendekatan kuantitatif ini berfokus pada pengumpulan analisis data dalam bentuk numerik dan digunakan untuk mengimplementasikan interpretasi dalam konteks penelitian ini. Rephrase Data dalam bentuk angka memainkan peran sentral dalam studi ini, yang digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyelesaikan masalah yang diselidiki PT Dynaplast Plant 6 karyawan kini telah mencapai maksimal 50 karyawan dalam penelitian ini. Teknik yang digunakan adalah pengambilan sampel bebas probabilitas, dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dan sampelnya hingga 50 karyawan untuk semua karyawan PT Dynaplast Plant 6.

Proses penelitian melibatkan beberapa tahapan yang dimulai dengan Populasi dan Teknik sampel pengumpulan data, dan desain sistem menggunakan metode nonprobability sampling dan diakhiri dengan Analisa sampling dalam hipotesis statika dan kesimpulan. Tahap pertama adalah kata -kata dari masalah untuk mengatur penelitian yang dilakukan. Tahap kedua adalah desain peneltian yang dilakukan untuk penelitian ini sebagai alur planning dasar untuk membuat penelitian ini. Fase ketiga adalah bahwa perekaman data dilakukan sebagai penyimpanan data yang diperlukan untuk membuat penelitian ini. Tahap keempat adalah bahwa desain dilakukan pada

sistem menggunakan metode. Tahap akhir adalah sampling data dan kesimpulan saat membuat penelitian ini. Data dari hasil sampling akhir ditemukan untuk menghasilkan hasil untuk menghasilkan penelitian ini untuk hasil. Aliran proses penelitian dapat diketahui pada Gambar 1



Gambar 1 Diagram alir penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah implementasi atau metode yang digunakan oleh penulis untuk merekam informasi dan data yang akan digunakan nanti untuk mendapatkan informasi tentang penelitian ini.

Menurut (Nurrohmat & Lestari, 2021) Ini menunjukkan bahwa catatan data dapat dibuat dalam pengaturan yang berbeda, dalam sumber yang berbeda, dalam berbagai jenis. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Survei yang dilakukan pada penelitian ini melalui perekaman data yang dilakukan oleh banyak pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk tanggapan (Putra & Lisnawati, 2024). Pengumpulan data melalui distribusi kuesioner survei, termasuk pertanyaan tentang lingkungan kerja, jam kerja, kompensasi dan produktivitas tenaga kerja untuk karyawan swasta PT. Dynaplast Plant 6 dengan skala Likert 1-5 Skala 1 (sangat tidak setuju) ke Skala 5 (sangat tidak setuju).

2. Observasi

Penelitian yang terkait dengan perilaku manusia, proses kerja, fenomena alam, dan teknik perekaman data dengan pengamatan digunakan ketika responden yang diamati tidak terlalu besar. (Putra & Lisnawati, 2024).

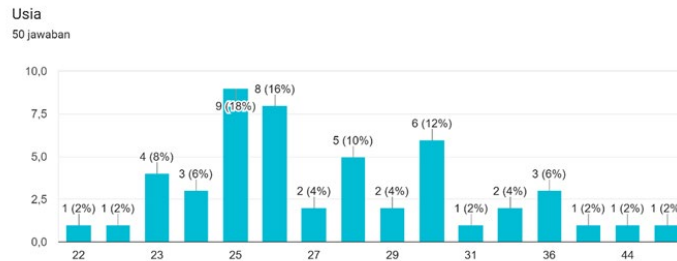
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Uji Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dynaplast Plant 6. Total sampel dari 50 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik survei, dimana kuesioner

disebarkan kepada 50 karyawan dengan seluruhnya berhasil dikembalikan. Diharapkan, melalui jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti dapat memperoleh gambaran yang akurat mengenai kondisi nyata di lapangan. Analisis karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

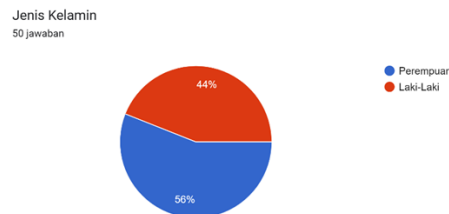
a Usia



Gambar 1 Data Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar diatas, terlihat karyawan dengan rentang usia 22 hingga 25 tahun mencakup 36% dari total responden. Sementara itu, responden sampai 46%, dan sisanya, yaitu 18% berusia di atas 31 tahun. Dari data karakteristik tersebut, dapat disimpulkan mayoritas responden berada pada kelompok usia 26 sampai dengan 30 Tahun.

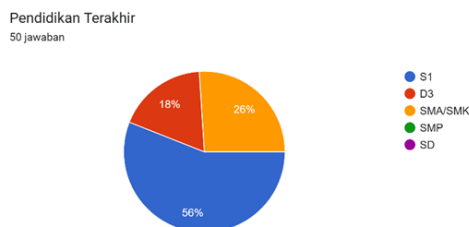
b Jenis Kelamin



Gambar 2 Data karakteristik Jenis Kelamin

Data dalam diagram di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin Wanita mendominasi 56% dari 44% dibandingkan dengan karyawan Laki-laki. Yang menarik dari penjelasan data di atas adalah kesimpulan bahwa mayoritas jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah Wanita.

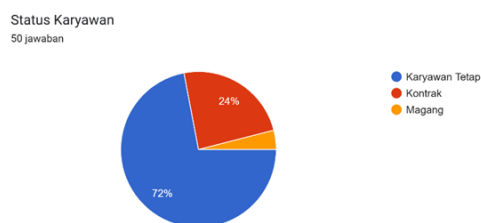
c Pendidikan Karyawan



Gambar 3 Data Pendidikan Karyawan

Berdasarkan data di atas bahwa PT. Dynaplast Plant 6 dengan Pendidikan SMK/SMA mengendalikan 26%, tetapi 18% karyawan Pendidikan dengan D3, dan untuk karyawan dengan 56% dari tingkat pendidikan S1. Yang menarik dari penjelasan data adalah pendidikan sebagian besar responden adalah S1 dalam penelitian ini

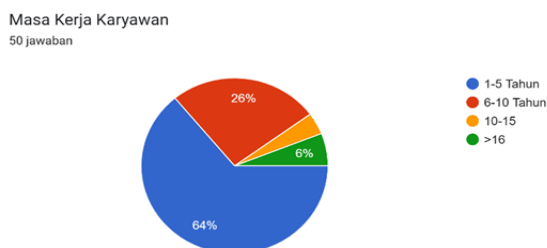
d Status Karyawan



Gambar 4 Data Karakteristik Status Karyawan

Berdasarkan data diatas bahwa nilai 72% mendominasi karyawan tetap dan 24% adalah karyawan kontrak dan 4% karyawan magang. Yang menarik dari penjelasan data di atas adalah bahwa kita dapat menarik kesimpulan bahwa mayoritas responden adalah karyawan tetap dari survei ini.

e Masa Kerja



Gambar 5 Data Masa Kerja Karyawan

Berdasarkan data diatas, pada karyawan PT. Dynaplast Plant 6 dengan masa kerja 1-5 Tahun mendominasi dengan nilai 64%, karyawan masa kerja 6-10 Tahun 26%, sedangkan untuk masa kerja 10-15 Tahun sekitar 4%, sedangkan untuk masa kerja >16 Tahun sekitar 6%, jadi dalam data diatas dapat disimpulkan bahwa masa kerja karyawan dengan nilai tertinggi adalah 1-5 Tahun.

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0.7095	0.3	Valid
2	X1.2	0.9043	0.3	Valid
3	X1.3	0.5142	0.3	Valid
4	X1.4	0.7305	0.3	Valid
5	X1.5	0.6998	0.3	Valid

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel, dimana r tabel sebesar 0.3. Maka hasil pengujian validitas 5 item kuesioner lingkungan kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam proses penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Masa Kerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0.6931	0.3	Valid
2	X2.2	0.6316	0.3	Valid
3	X2.3	0.5682	0.3	Valid
4	X2.4	0.6294	0.3	Valid
5	X2.5	0.7863	0.3	Valid

Berdasarkan tabel tersebut, dilihat bahwa r r tabel, dimana r

sebesar 0.3. Maka hasil pengujian validitas 5 item kuesioner masa kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam proses penelitian.

hasil dapat hitung > tabel

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Produktivitas

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0.7112	0.3	Valid
2	X2.2	0.6779	0.3	Valid
3	X2.3	0.6178	0.3	Valid
4	X2.4	0.4227	0.3	Valid
5	X2.5	0.8739	0.3	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel, dimana r tabel sebesar 0.3. Maka hasil pengujian validitas 5 item kuesioner produktifitas dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam proses penelitian

hasil

2. Uji Reabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0,740	5

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa seluruh item pada lingkungan kerja (X1) memiliki nilai alpha Cronbach yang melebihi 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam instrumen tersebut tergolong reliabel. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dinilai layak untuk mengumpulkan data dalam rangka mengukur variabel lingkungan kerja di PT Dynaplast Plan 6.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Masa Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0,679	5

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa seluruh item pada masa kerja (X1) memiliki nilai alpha Cronbach yang melebihi 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam instrumen tersebut tergolong reliabel. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dinilai layak untuk mengumpulkan data dalam rangka mengukur variabel lingkungan kerja di PT Dynaplast Plan 6.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0,688	5

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa seluruh item pada produktivitas kerja (X1) memiliki nilai alpha Cronbach yang melebihi 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam instrumen tersebut tergolong reliabel. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dinilai layak untuk mengumpulkan data dalam rangka mengukur variabel lingkungan kerja di PT Dynaplast Plan 6.

Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

Residual Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0

	Std. Deviation	1
Most Extreme Differences	Absolute	.165
	Positive	.165
	Negative	-.145
Kolmogorov-Smirnov Z		1.169
Asymp. Sig. (2-tailed)		.130

a. Test distribution is Normal.

b. User-Specified

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai signifikasi (Sig) sebesar 0.130. karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel lingkungan kerja berdistribusi normal.

Tabel 7 Hasil Uji

Normalitas Residual Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1
Most Extreme Differences	Absolute	.158
	Positive	.108
	Negative	-.158
Kolmogorov-Smirnov Z		1.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.165

a. Test distribution is Normal.

b. User-Specified

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai signifikasi (Sig) sebesar 0.163. karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel masa kerja berdistribusi normal.

Tabel 8 Hasil Uji Kolerasi Pearson Lingkungan Kerja

Correlations

		Lingkungan Kerja	Produktivitas
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.578**
	Sig. (2-tailed)		<.001

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas....

	N	50	50
Produktivitas	Pearson Correlation	.578**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	50	50

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

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh uji kolerasi Pearson sebesar 0,578 untuk variable lingkungan kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berada pada kategori sedang antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja. Selain itu, nilai signifikasi yang diperoleh adalah <0,001, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja.

Tabel 9 Hasil Uji Kolerasi Pearson Masa Kerja

Correlations

		Masa Kerja	Produktivitas
Masa Kerja	Pearson Correlation	1	.641**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	50	50
Produktivitas	Pearson Correlation	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	50	50

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

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh uji kolerasi Pearson sebesar 0,641 untuk variable lingkungan kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berada pada kategori sedang antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja. Selain itu, nilai signifikasi yang diperoleh adalah <0,001, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja.

Tabel 10 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana Lingkungana Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.154	1.873		6.490	<.001

B	Lingkungan Kerja	.439	.090	.578	4.903	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil tabel diatas, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX \text{ atau } Y = 12,154 + 0,439X$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 12,154 artinya jika Lingkungan Kerja nilainya adalah konstan atau tetap, maka Produktivitas Kerja nilainya sebesar 12,154.
- Nilai koefisien regresi untuk variable Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,439 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variable Lingkungan Kerja akan diikuti oleh peningkatan Produktivitas Kerja sebesar 0,439 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear sederhana yang dilakukan melalui program SPSS, dihasilkan data sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana Masa Kerja

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6.864	2.500		2.745	.008
	Masa Kerja	.671	.116	.641	5.783	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil tabel diatas, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX \text{ atau } Y = 6,864 + 0,671X$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 6,864 artinya jika Masa Kerja nilainya adalah konstan atau tetap, maka Produktivitas Kerja nilainya sebesar 6,864.
- Nilai koefisien regresi untuk variable Masa Kerja adalah sebesar 0,671 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variable Masa Kerja akan diikuti oleh peningkatan Produktivitas Kerja sebesar 0,671 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Uji t

Tabel 12 Hasil Uji t Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.154	1.873		6.490	<.001
	Lingkungan Kerja	.439	.090	.578	4.903	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (sig) untuk uji t variable Lingkungan Kerja sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung variable Lingkungan Kerja sebesar 4,903 dan nilai t tabel sebesar 2,013 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($4,903 > 2,013$). Dengan demikian H_{a1} di terima dan H_{o1} ditolak yang mengindikasikan bahwa variable Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 13 Hasil Uji t Masa Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.864	2.500		2.745	.008
	Masa Kerja	.671	.116	.641	5.783	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (sig) untuk uji t variable Masa Kerja sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung variable Lingkungan Kerja sebesar 5,783 dan nilai t tabel sebesar 2,013 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($5,783 > 2,013$). Dengan demikian, H_{a1} di terima dan H_{o1} ditolak, yang mengindikasikan bahwa variable Masa Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 14 Hasil Hipotesis (Uji F)
Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.254	2	38.627	23.631	.000 ^b
	Residual	76.826	47	1.635		
	Total	154.080	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji ANOVA (Analysis of Variance) yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai F-hitung sebesar **23,631** dan **F-tabel sebesar 3,20** sehingga F-hitung lebih besar dari F-tabel ($23,631 > 3,20$). dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar **0,000**. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa model regresi yang melibatkan variabel independen **Masa Kerja** dan **Lingkungan Kerja** secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu **Produktivitas Kerja**.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menjelaskan pengaruh dari Lingkungan Kerja (X1) dan Masa Kerja (X2) yang terkait dengan Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT. Dynaplast Plant 6. Penelitian ini menghasilkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki dampak besar pada produktivitas kerja (Y) karyawan di PT. Dynaplast Plant 6, dan Masa Kerja (X2) juga memiliki dampak besar pada produktivitas kerja (Y) karyawan di PT. Dynaplast Plant 6.

Dalam pengujian analisis deskriptif menghasilkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki nilai maksimum yang diperoleh adalah 24, sedangkan nilai minimum sebesar 13. Nilai rata-rata (mean) dari data tersebut adalah 20,78 dengan standar deviasi sebesar 2,332. Sementara itu, mayoritas responden, yaitu sebanyak 45 orang atau 90% dari total responden, memberikan penilaian yang berada dalam kategori sedang.

Hasil pengujian analisis deskriptif menghasilkan bahwa Masa Kerja memiliki nilai maksimum yang diperoleh adalah 24, sedangkan nilai minimum sebesar 15. Nilai rata-rata (mean) dari data tersebut adalah 21,48 dengan standar deviasi sebesar 1,693. Sementara itu, mayoritas responden, yaitu sebanyak 44 orang atau 88% dari total responden, memberikan penilaian yang berada dalam kategori sedang.

Dan hasil dari pengujian analisis deskriptif menghasilkan Produktivitas Kerja memiliki nilai maksimum yang diperoleh adalah 24, sedangkan nilai minimum

sebesar 15. Nilai rata-rata (mean) dari data tersebut adalah 21,28 dengan standar deviasi sebesar 1,773. Sementara itu, mayoritas responden, yaitu sebanyak 41 orang atau 82% dari total responden, memberikan penilaian yang berada dalam kategori sedang. Sehingga Lingkungan Kerja dan Masa Kerja sama-sama mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan di PT. Dynaplast Plant 6.

Pembahasan Hasil Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian ini dilakukan dengan 50 responden. Hasil penelitian dalam uji kolerasi pearson di dapatkan bahwa nilai sig variabel Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja sebesar $0,001 < 0,05$ artinya bahwa Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja memiliki hubungan yang signifikan dan hasil uji kolerasi pearson sebesar 0,578 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja dalam kategori sedang atau cukup.

Dalam hasil penelitian uji analisis regresi diketahui nilai R Square sebesar 0,334 maka Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja berpengaruh sebesar 33,4%, serta konstanta sebesar 12,154 jika Lingkungan Kerja nilainya adalah tetap, maka produktivitas kerja nilainya sebesar 12,154. Koefisien variabel Lingkungan kerja bernilai positif 0,439 sehingga dapat diartikan jika variabel Lingkungan Kerja meningkat maka Produktivitas juga akan meningkat sebesar 0,439.

Dalam pengujian hasil hipotesis (Uji T) menghasilkan thitung: 4,903 > ttabel:2,013 yang artinya Lingkungan Kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Salah satu faktor yang mendorong peningkatan produktivitas kerja adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat terbentuk melalui kesadaran bersama antara karyawan dan pimpinan. Oleh karena itu, diperlukan kerjasama yang baik antara kedua pihak untuk mewujudkan suasana kerja yang mendukung produktivitas. ((Febriani, 2023).

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih (Sri Wahyuningsih, 2018) bahwa sangat penting Lingkungan Kerja di perhatikan oleh pimpinan, karena lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan naiknya produktivitas dalam suatu perusahaan. Selain itu lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga membuat para pekerja dapat kerja lebih bersemangat dan dengan lebih baik. Sehingga hasilnya adalah Lingkungan Kerja dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Pembahasan Hasil Variabel Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian ini dilakukan dengan 50 responden. Hasil penelitian dalam uji kolerasi pearson di dapatkan bahwa nilai sig variabel Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja sebesar $0,001 < 0,05$ artinya bahwa Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja memiliki hubungan yang signifikan dan hasil uji kolerasi pearson sebesar 0,641 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja dalam kategori sedang atau cukup.

Dalam hasil penelitian uji analisis regresi diketahui nilai R Square sebesar 0,411 maka Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja berpengaruh sebesar 41,1%, serta

kontanta sebesar 6,864 jika Masa Kerja nilainya adalah tetap, maka Produktivitas Kerja nilainya sebesar 6,864. Koefisien variabel Masa Kerja bernilai positif 0,671 sehingga dapat diartikan jika variabel Masa Kerja meningkat maka Produktivitas juga akan meningkat sebesar 0,671. Dalam pengujian hasil hipotesis (Uji T) menghasilkan thitung: 5,783 > ttabel:2,013 yang artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Ada beberapa factor yang mempengaruhi produktivitas salah satunya yaitu masa kerja, semakin lama masa kerja maka kemampuan dan keterampilannya dalam melakukan pekerjaannya pun akan semakin meningkat. Karena pengalaman orang yang melakukan pekerjaan secara terus menerus dan berulang dapat meningkatkan cara kerja ataupun teknisnya sehingga hal ini akan berkontribusi terhadap produktivitas kerja yang tinggi (Selvia Aprilyanti, 2017).

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dihasilkan oleh (Aulia et al., 2020), diketahui bahwa responden dengan masa kerja baru sebagian besar memiliki tingkat produktivitas kerja pada kategori sedang, yaitu sebesar 72,7%. Responden dengan masa kerja menengah jugamayoritas berada pada kategori sedang, sebesar 94,7%. Sementara itu, responden dengan masa kerja lama cenderung memiliki produktivitas lebih banyak dengan produktivitas kerja dalam kategori rendah, yaitu sebesar 60%. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan antara masa kerja dan tingkat produktivitas kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara masa kerja dan produktivitas tenaga kerja.

Pembahasan Hasil Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil output ANOVA pada hasil, diperoleh nilai F hitung sebesar 23,631 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan ($\alpha = 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun signifikan secara statistik. Dengan kata lain, secara simultan variabel Lingkungan Kerja dan Masa Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Selain itu, nilai Sum of Squares untuk regresi sebesar 77,254, sedangkan nilai Sum of Squares residual sebesar 76,826, menunjukkan bahwa proporsi variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen cukup besar. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variabel Produktivitas Kerja. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh simultan antara Masa Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan, Masa Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Penulisan satuan di dalam artikel memperhatikan aturan sebagai-berikut:

1. Gunakan SI (MKS) atau CGS sebagai satuan utama, dengan satuan sistem SI lebih diharapkan.
2. Hindari penggabungan satuan SI dan CGS, karena dapat menimbulkan kerancuan, karena dimensi persamaan bisa menjadi tidak setara.

3. Jangan mencampur singkatan satuan dengan satuan lengkap. Misalnya, gunakan satuan “Wb/m²” or “webers per meter persegi”, jangan “webers/m²”.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian data dan pembahasan dengan menggunakan program statistik IBM SPSS dengan versi 30.0.0., maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X1) terkadang menunjukkan hasil positif, yang memiliki dampak signifikan pada produktivitas tenaga kerja (Y) PT. Dynaplast Plant 6 dengan hasil uji-t lebih besar dari t-table, membuatnya lebih layak dan nyaman. Lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, kita dapat menarik kesimpulan bahwa ada dampak positif dan penting pada produktivitas tenaga kerja antara lingkungan kerja.
2. Masa Kerja (X2) menunjukkan konsekuensi dari pengaruhnya dan hasil yang signifikan untuk membuat produktivitas (Y) dari pekerjaan PT. Dynaplast Plant 6, berarti bahwa hasil uji t hitung lebih besar dari tabel T. Oleh karena itu, kesimpulannya ditarik bahwa masa kerja memiliki efek yang signifikan secara positif pada produktivitas masa kerja.
3. Lingkungan Kerja (X1) dan Masa Kerja (X2) menunjukkan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F sebesar 23,631 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga model regresi yang dibangun dinyatakan signifikan secara statistik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Simpulan menyajikan ringkasan dari uraian mengenai hasil dan pembahasan, mengacu pada tujuan penelitian.

Referensi :

- Adi Rahmat, C., & Novianto, Y. (2023). *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Komputer (JAKAKOM) Penerapan Metode Regresi Linier Berganda Untuk Mengestimasi Laju Pertumbuhan Penduduk Kabupaten Musi Banyuwasin*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33998/jakakom.2023.3.1.732>
- Anggrawan, A., Hairani, H., & Azmi, N. (2022). Prediksi Penjualan Produk Unilever Menggunakan Metode Regresi Linear. *Jurnal Bumigora Information Technology (BITE)*, 4(2), 123–132. <https://doi.org/10.30812/bite.v4i2.2416>
- Aulia, R., Safira, D., & Nurdiawati, E. (2020). Hubungan Antara Keluhan Kelelahan Subjektif, Umur dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pekerja. *Faletehan Health Journal*, 7(2), 113–118. www.journal.lppm-stikesfa.ac.id/ojs/index.php/FHJ
- Fadli Wibowo, N., & Prasetyo, A. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 4, Issue 3).
<https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., Aris Safi, M., & Abdurrahman Wahid Pekalongan, U. K. (2023). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia* (Vol. 2, Issue 1).
- Febriani, L. (2023). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1).
- Huda Pramana, J. herawati, epsilandri septyarini. (2023). *Transformasi Manageria Journal of Islamic Education Management Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja*

- terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. Volume 3 Nomor 2. <https://doi.org/10.47476/manageria.v3i2.2478>
- Hulu, D., Telaumbanua, E., Hulu, D., Lahagu, A., Telaumbanua, E., Studi Manajemen, P., & Ekonomi Universitas Nias, F. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias Analysis Of The Work Environment In Improving Work Productivity Office Employess In Botomuzoi District Nias Regency. 10(4), 1480–1496.
- Jabnabillah, F., & Margina, N. (2022). Analisis Koleraso Pearson Dalam Menentukan Hubungan Antara Motivasi Belajar Dengan Kemandirian Belajar Pada Pembelajaran Daring. In *Jurnal Sintak* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/>
- Jayanti, K. N., Trisna, D. K., Dewi, S., Tinggi, S., Ekonomi, I., Dharma, S., & Bali, S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jemba: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, Akuntansi* (Vol. 1, Issue 2).
- Mar'atush Sholihah, S., Yoga Aditiya, N., Saphira Evani, E., Maghfiroh, S., & Soedirman, U. J. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. <https://doi.org/https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- Mardikaningsih, R., Anastasya Sinambela Universitas Sunan Giri Surabaya Eli Retnowati, E., Darmawan, D., Rachman Putra Universitas Sunan Giri Surabaya, A., Elizabeth Radjawane, L., & Khan Khayru, R. (2022). Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. In *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik (JUPRIT)* (Vol. 1, Issue 4).
- Mogi, A., Priadana, S., Affandi, A., Narimawati, U., & Pasundan, U. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasa Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Raya Azura Persada. In 42 | *Research Journal of Accounting and Business Management*.
- Nurdin, N., & Jannah, M. (2022). Pengaruh Kualitas dan Fasilitas Website Shopee terhadap Kepuasan Konsumen. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(5), 473–484. <https://doi.org/10.36418/jii.v1i5.65>
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Putra, Nusa., & Lisnawati, Santi. (2024). Penelitian kualitatif pendidikan agama Islam: Vol. Vol.3, No.5., PT Remaja Rosdakarya.
- Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP*, 3(1).
- Putri, S., Syiva, N., Lestari, R. A., Bagus, E., Lil'alamin, R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur review). <https://doi.org/https://doi.org/10.38156/worldview.v2i1.195>
- Qurrotu Ayuni, A., & Psikologi, J. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan Riza Noviana Khoirunnisa.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Proposal. *Fokus (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Rst, R., Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nursanty, S. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Swabumi*, 9(2).
- Selvia Aprilyanti. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus : PT. OASIS Water International Cabang Palembang). Vol 1 No 2.
- Septa Wardani, A., Whisnu Hendratni, T., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.

- Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP*, 3(2), 110-124.
<http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP/>
- Sri Wahyuningsih. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Jurnal Warta Edisi*;57.
- Swatika, B., Wibowo, P. A., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 11(02), 197-204. <https://doi.org/10.33221/jikm.v11i02.1220>
- Windo Thalibana, Y. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4).