

## ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

I Nyoman Resa Adhika<sup>1\*</sup>, Ni Putu Yeni Astiti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Mahasaraswati Denpasar, Denpasar, Indonesia

\*Penulis Korespondensi; resa.adhika@unmas.ac.id<sup>1</sup>, yeni.astiti@unmas.ac.id<sup>2</sup>

### Abstrak

Produktivitas mengacu pada kemampuan untuk menggunakan sumber daya dan infrastruktur yang tersedia dengan benar untuk mencapai hasil terbaik. Produktivitas kerja, di sisi lain, mengacu pada kemampuan individu untuk menggunakan sumber daya dan variabel produksi secara efektif untuk menghasilkan jasa dan barang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kenyamanan lingkungan fisik, kenyamanan lingkungan non fisik, dan stres kerja pada produktivitas kerja. Penelitian ini dilakukan di PT Satria Jaya berdasarkan sampel sebanyak 42 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi dengan menggunakan skala nominal. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda yang diolah dengan menggunakan software SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kenyamanan lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja. Kenyamanan lingkungan non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja. Stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan pada produktivitas kerja.

Kata Kunci: Kenyamanan lingkungan fisik, kenyamanan lingkungan non fisik, stres kerja, produktivitas kerja.

### Abstract

*Productivity referred to correctly using available resources and infrastructure to achieve the best results. On the other hand, labor productivity referred to an individual's ability to effectively use resources and production variables to produce goods and services. The goal was to improve the performance of employees within an organization. The purpose of this research was to determine the influence of physical environmental comfort, non-physical environmental comfort, and work stress on work productivity. This research was conducted at PT Satria Jaya based on a sample of 42 employees. The sampling method used was the census method. Data was collected through observation, interviews, and questionnaires using a nominal scale. The data analysis technique was multiple regression analysis processed using SPSS version 26 software. Based on the analysis results, this study showed that the comfort of the physical environment positively and significantly affected work productivity. The comfort of the non-physical environment positively and substantially impacted work productivity. Work stress had a negative and significant impact on work productivity.*

*Keywords: Physical environment comfort, non-physical environment comfort, work stress, work productivity.*

### Pendahuluan

Pada era bisnis modern yang ditandai dengan perubahan yang dinamis, persaingan global, dan kemajuan teknologi, sumber daya manusia (SDM) semakin memegang peranan strategis dalam menjamin kelangsungan dan keberhasilan organisasi. Karyawan tidak hanya dianggap sebagai aset, namun juga merupakan penggerak utama kinerja perusahaan. Oleh karena itu, strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi sangat penting untuk mengoptimalkan potensi dan kinerja pegawai (Khaeruman & Tabroni, 2024). Dalam konteks ini, manajemen SDM harus mampu mengembangkan strategi yang tidak hanya mendukung kebutuhan organisasi saat ini, tetapi juga memberikan dasar untuk pertumbuhan dan kelangsungan di masa depan. SDM merupakan elemen kunci yang menentukan kesuksesan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul dalam kinerja tidak hanya berperan sebagai pendukung, tetapi juga sebagai pendorong utama pencapaian tujuan perusahaan. Tantangan semakin kompleks seiring dengan perubahan dinamis di lingkungan bisnis (Aryani, Hardiyana, Satria, & Nurhadian, 2022). Organisasi harus menjawab pertanyaan krusial tentang bagaimana mengelola SDM dengan lebih efektif agar produktivitas kerja karyawan dapat mencapai tingkat optimal.

Produktivitas merujuk pada kemampuan mencapai hasil tertinggi dengan mendayagunakan sumber daya dan infrastruktur yang tersedia secara tepat. Produktivitas kerja, di sisi lain, mengacu pada kemampuan individu dalam memproduksi jasa dan barang melalui penggunaan sumber daya serta variabel produksi secara efektif. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan output dan efisiensi karyawan dalam suatu organisasi. Produktivitas kerja merupakan faktor krusial dalam kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Tingkat produktivitas kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan memberikan kontribusi positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Namun, dalam konteks lingkungan kerja yang semakin kompleks dan dinamis, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja diantaranya kenyamanan lingkungan fisik, kenyamanan lingkungan non fisik serta stres kerja (Amalia, Ramli, Hamka, Kurniawan & Ruma, 2025). Kenyamanan lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat dirasakan secara fisik. Hal ini meliputi ketersediaan kamar kecil, tingkat kebisingan, penerangan, desain ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebisingan dan pertukaran udara. Lingkungan fisik memiliki pengaruh pada produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Taringan, 2022). Mawey *et al.* (2024) menyatakan bahwa lingkungan fisik merupakan sekumpulan kondisi fisik di area tempat kerja dan dapat berpengaruh pada pegawai baik secara langsung maupun tidak. Penelitian oleh Mawey *et al.* (2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan fisik yang nyaman dan ergonomis dapat meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja.

Wibowo dan Prasetyo (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan pada AMP (*Asphalt Mixing Plant*) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang, penelitian ini juga di dukung oleh penelitian dari Ghani dan Suwarsi (2022) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Medan. Menurut Sinto, Dewi, dan Putri (2022) juga memperoleh hasil bahwa lingkungan fisik berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pada CV Inti Mitra Wahana Medan. Berbeda dengan penelitian dari Subakti (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan fisik tidak berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Pusat Surakarta.

Faktor kenyamanan lingkungan non fisik juga memberikan dampak bagi produktivitas kerja karyawan. Astuti dan Mulyadin (2022) menerangkan dalam bekerja lingkungan non fisik sangat mendukung untuk memberikan kenyamanan karyawan, lingkungan non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartawan dan Lemiyana (2023) yang menyatakan bahwa kenyamanan lingkungan non fisik mempunyai pengaruh negatif pada produktivitas kerja karyawan. Kenyamanan lingkungan non fisik dapat mempengaruhi *physiology* dan *psychologist* karyawan dalam bekerja. Fenomena hubungan kerja dan komunikasi yang terjadi di dalam ruang lingkup perusaha antar rekan kerja terjalin dengan harmonis, koordinasi dalam pengerjaan tugas antar rekan kerja kurang maksimal dan tidak berjalan dengan baik sehingga memperbesar peluang terjadinya stres kerja pada karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah tingkat stres kerja (Amalia, Ramli, Hamka, Kurniawan & Ruma, 2025). Stres kerja didefinisikan sebagai ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beraneka ragam bagi setiap individu (Safitri & Gilang, 2019). Stres di tempat kerja juga diakibatkan oleh kondisi kelebihan kerja (*Overload*), ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah dan ketiadaan otonomi. Stres di tempat kerja telah terbukti berpengaruh negatif pada produktivitas kerja dan keuntungan di tempat kerja (Safitri & Gilang, 2019). Menurut Harrisma (2013), stres kerja pada tingkat tertentu akan membuat tubuh untuk dapat bereaksi lebih sehingga karyawan atau individu akan menjadi sering melakukan tugas mereka dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Stres kerja dengan kata lain pada taraf tertentu dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan namun bila dibiarkan berlarut-larut akan menurunkan tingkat produktivitas kerja karena tekanan yang berlebih diterima oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif pada produktivitas kerja, artinya semakin tinggi stres kerja maka akan menimbulkan penurunan produktivitas kerjanya (Safitri & Gilang, 2019). Menurut (Amalia *et al.*, 2025), stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada produktivitas karyawan karena jika karyawan mengalami stres akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

### Kajian Teoretis dan Hipotesis

Teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) adalah sebuah konsep penting dalam ilmu sosial yang menjelaskan interaksi antar individu melalui mekanisme pertukaran sumber daya, baik yang bersifat material maupun non-material (Homans, 1958). Menurut teori ini, individu berupaya memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan kerugian dalam setiap interaksi sosial (Blau, 2017). Keuntungan yang dimaksud dapat berupa dukungan emosional, persahabatan, atau bantuan, sedangkan kerugian mencakup pengorbanan waktu, energi, atau sumber daya lainnya (Thibaut & Kelley, 1959). Teori ini sangat relevan dalam menjelaskan bagaimana interaksi antara atasan dan bawahan, serta hubungan antar rekan kerja, dapat memengaruhi tingkat produktivitas. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan diperlakukan secara adil, karyawan akan cenderung membalas perlakuan tersebut dengan meningkatkan kinerja, loyalitas, dan semangat kerja. Sebaliknya, jika karyawan merasa bahwa kontribusinya tidak mendapatkan apresiasi yang layak, maka motivasi dan produktivitasnya dapat menurun. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan melalui pertukaran sosial yang positif di lingkungan kerja, seperti pemberian penghargaan, perhatian, kepercayaan, dan rasa keadilan. Hubungan yang baik antara individu dalam organisasi akan menciptakan iklim kerja yang sehat dan mendorong kontribusi maksimal dari setiap karyawan.

Produktivitas kerja adalah prestasi akhir yang dihasilkan dari proses produksi. Produktivitas kerja yaitu kemauan seseorang untuk berbuat saat sekarang lebih baik dari sebelumnya dan berbuat lebih baik hari esok daripada sekarang (Laksono, 2024). Karyawan adalah bagian penting dari aktivitas operasional organisasi, yang seharusnya diterima dan disetujui oleh manajemen. Meningkatkan produktivitas kerja kemungkinan hanya dijalankan oleh manusia. Karyawan juga bisa menjadi sumber ketidakhematan dan tidak efisiensi melalui bermacam bentuk. Perusahaan harus memperhatikan karyawan dan salah satu syarat umum peningkatan produktivitas kerja (Laksono, 2024). Adapun indikator-indikator produktivitas kerja karyawan menurut Budiasih (2012), yaitu: jumlah jam kerja tiap hari kerja dibandingkan dengan jam kerja yang ditentukan, tingkat kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan intensitas perbaikan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kenyamanan lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Adhika & Ardianti, 2024). Kenyamanan lingkungan fisik adalah kondisi fisik yang berada di sekitar pegawai dan memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung pada pegawai (Risahondua, 2024). Kenyamanan lingkungan fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun indikator-indikator lingkungan fisik menurut Ilham (2019) adalah: tata ruang kerja, cahaya dalam ruangan, suhu dan kelembapan udara, suara yang dapat mengganggu konsentrasi kerja.

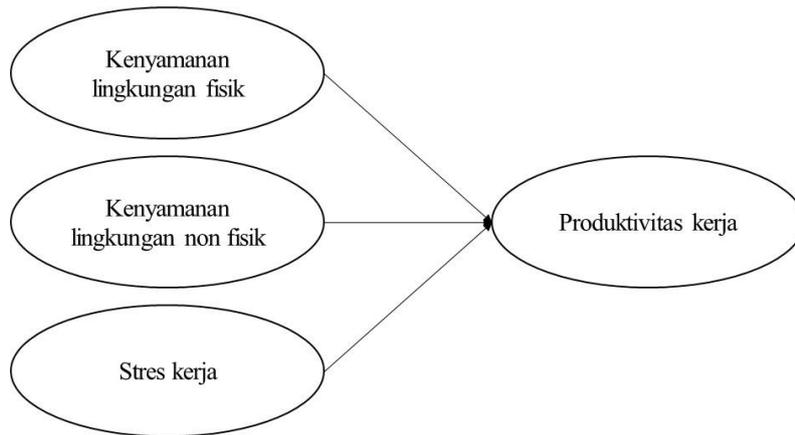
$H_1$ : Kenyamanan lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

Kenyamanan lingkungan non fisik adalah keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Indiyati (2020) berpendapat bahwa kenyamanan lingkungan non fisik merupakan suatu keadaan di tempat kerja mengenai hubungan antar rekan kerja. Menurut Nurmalina, Mazni, dan Dacholfany (2024) kenyamanan lingkungan non fisik adalah suatu keadaan yang mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi ini diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Adapun indikator-indikator lingkungan non fisik menurut Fitriani (2019). Indikator tersebut antara lain: pengawasan, suasana kerja, perlakuan baik, hubungan antar pegawai dan sistem pemberian imbalan.

$H_2$ : Kenyamanan lingkungan non fisik berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan (Adhika, Puspitawati, & Rismawan, 2023). Stres kerja yang timbul pada karyawan akan berbeda antara individu satu dengan lainnya. Mengingat bahwa stres bersifat individualis, seseorang akan cenderung berbeda dalam menyikapi stimulus yang muncul (Putra, 2024). Thalibana (2022) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan pada Produktivitas Kerja Karyawan, hal itu berarti bahwa semakin rendah stres kerja karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Indikator stres kerja menurut Thalibana (2022) adalah beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, frustrasi. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas dinyatakan oleh Safitri dan Gilang (2019) dan Harrisma (2013).

$H_3$ : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan.



**Gambar 1. Model penelitian**

### Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Satria Jaya yang berlokasi di Br Dawas, Desa Tibubeneng, Kabupaten Badung, Kecamatan Kuta Utara. Pada penelitian ini yang menjadi obyek penelitian ini kenyamanan lingkungan fisik, kenyamanan lingkungan non fisik dan stres kerja pada produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 42 karyawan PT Satria Jaya. Penentuan jumlah sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus yaitu semua populasi menjadi sampel penelitian sejumlah 42 orang responden. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan tahapan pengujian yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji hipotesis (uji *t*). Adapun rumus analisis linier berganda yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

*Y* = Produktivitas Kerja

*α* = Konstanta

*β*<sub>1</sub> = Koefisien regresi untuk variabel kenyamanan lingkungan fisik

*β*<sub>2</sub> = Koefisien regresi untuk variabel kenyamanan lingkungan non fisik

*β*<sub>3</sub> = Koefisien regresi untuk variabel stres kerja

*X*<sub>1</sub> = Kenyamanan lingkungan fisik

*X*<sub>2</sub> = Kenyamanan lingkungan non fisik

*X*<sub>3</sub> = Stres kerja

*e* = Error

### Analisis Data dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dari variabel kenyamanan lingkungan fisik, kenyamanan lingkungan non fisik dan stres kerja pada produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah *valid*. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan dapat diketahui bahwa semua variabel yakni kenyamanan lingkungan fisik, kenyamanan lingkungan non fisik dan stres kerja pada produktivitas kerja memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji SPSS yang didapatkan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan bila signifikansi tiap variabel lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikansi tiap variabel lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu lingkungan fisik, lingkungan non fisik dan stres kerja  $> 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

### Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu kenyamanan lingkungan fisik, kenyamanan lingkungan non fisik dan stres kerja memiliki nilai signifikansi yaitu: 00,685; 0,059 dan 0,197 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian pengaruh kenyamanan lingkungan fisik, kenyamanan lingkungan non fisik dan stres kerja pada produktivitas kerja pada PT Satria Jaya dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS version 26.0 for Window. Hasil analisis regresi linier berganda, yaitu:

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Standar Error	<i>t</i> -hitung	Sig.
Produktivitas Kerja (Y)	Konstanta	2,390	1,594	1,499	0,012
	Kenyamanan Lingkungan fisik ( $X_1$ )	1,354	0,179	7,550	0,000
	Kenyamanan Lingkungan non fisik ( $X_2$ )	0,122	0,121	1,012	0,018
	Stres kerja ( $X_3$ )	-0,626	0,156	-4,022	0,000
<i>R</i> -Square	= 0,690		<i>F</i> -hitung	= 28,191	
<i>N</i>	= 42		<i>Prob.</i>	= 0,000 <sup>b</sup>	

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,390 + 1,354X_1 + 0,122X_2 - 0,626X_3$$

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan fisik ( $X_1$ ), lingkungan non fisik ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ) pada produktivitas kerja ( $Y$ ) pada PT Satria Jaya. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,690 atau 69%. Dengan demikian besarnya pengaruh kenyamanan lingkungan fisik ( $X_1$ ), kenyamanan lingkungan non fisik ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ) pada produktivitas kerja ( $Y$ ) pada PT Satria Jaya adalah sebesar 69% sedang sisanya  $100\% - 69\% = 31\%$  dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji *t* dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh pada variabel terikat. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh (*p-value*) lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima atau variabel independen tersebut berpengaruh secara statistik pada variabel dependennya. Hasil uji *t* pengaruh kenyamanan lingkungan fisik ( $X_1$ ), kenyamanan lingkungan non fisik ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ) pada produktivitas kerja ( $Y$ ) pada PT Satria Jaya terlihat pada Tabel 1, dengan penjelasan berikut:

1. Hasil uji *t* pengaruh kenyamanan lingkungan fisik pada produktivitas kerja pada PT Satria Jaya menunjukkan nilai *t*-hitung untuk variabel kenyamanan lingkungan fisik sebesar 7,550 serta nilai signifikan uji *t* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kenyamanan lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja pada PT Satria Jaya, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.
2. Hasil uji *t* pengaruh kenyamanan lingkungan non fisik pada produktivitas kerja pada PT Satria Jaya menunjukkan nilai *t*-hitung untuk variabel kenyamanan lingkungan non fisik sebesar 1,012 serta nilai signifikan uji *t* sebesar 0,018 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kenyamanan lingkungan non fisik berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja pada PT Satria Jaya, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.
3. Hasil uji *t* pengaruh stres kerja pada produktivitas kerja pada PT Satria Jaya menunjukkan nilai *t*-hitung untuk variabel stres kerja sebesar -4,022 serta nilai signifikan uji *t* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada produktivitas kerja, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

## Pembahasan

### ***Pengaruh Kenyamanan Lingkungan Fisik Pada Produktivitas Kerja***

Berdasarkan hasil penelitian terkait variabel kenyamanan lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja. Terdapat empat item pernyataan yang menggambarkan kondisi kenyamanan lingkungan fisik. Seluruh pertanyaan dari empat pernyataan kenyamanan lingkungan fisik yaitu terkait Suhu ruangan selalu terkontrol agar membuat karyawan merasa nyaman, Tempat kerja jauh dari kebisingan, sehingga tidak mengganggu kenyamanan kerja karyawan, Penerangan serta pencahayaan yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja serta Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja. Hasil uji deskriptif, rata-rata variabel kenyamanan lingkungan fisik adalah (4,04), hal ini berarti persepsi responden tentang lingkungan fisik pada PT Satria Jaya yaitu setuju. Pernyataan mengenai kenyamanan lingkungan fisik mendapat tanggapan yang cenderung setuju.

Berdasarkan pernyataan tersebut jika dikaitkan dengan variabel yang diteliti yakni pengaruh kenyamanan lingkungan fisik pada produktivitas kinerja adalah dalam teori pertukaran social (*social exchange theory*) menjelaskan adanya hubungan pertukaran dengan orang lain karena dari padanya kita memperoleh imbalan. Dengan kata lain hubungan pertukaran dengan orang lain akan menghasilkan suatu imbalan bagi kita. Teori pertukaran sosial menyatakan antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi (*reciprocal*). Lingkungan kita umumnya terdiri atas orang-orang lain, maka kita dan orang-orang lain tersebut dipandang mempunyai perilaku yang saling mempengaruhi. Hubungan tersebut terdapat unsur imbalan (*reward*), pengorbanan (*cost*) dan keuntungan (*profit*). Dihubungkan dengan variabel maka adanya hubungan antara pihak pimpinan atau pemilik perusahaan dan pihak karyawan selaku pihak yang menjalankan perusahaan. Pihak manajemen memberikan fasilitas yang baik seperti fasilitas kantor yang baik, suhu udara yg terkontrol, tempat kerja yang minim kebisingan. Kondisi ini membuat pihak karyawan selaku menjalani perusahaan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga produktif dalam melakukan pekerjaan. Hubungan tersebut terdapat pertukaran dimana pihak manajemen selaku pemilik perusahaan memberikan fasilitas yang baik untuk karyawannya agar para karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga perusahaan yang dikelola akan berjalan dengan baik sedangkan pihak karyawan akan berkerja sangat baik karena diberikan fasilitas yang baik guna menunjang produktivitas kerja.

Kenyamanan lingkungan fisik memiliki pengaruh pada produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya baik dari segi interior ruangan, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja, maka pihak karyawan akan bisa mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan lebih baik dan juga bisa memudahkan karyawan untuk mendapatkan hasil yang maksimal karena didukung oleh fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian dari Ashar (2022) meneliti tentang pengaruh kenyamanan lingkungan fisik pada produktivitas kerja pada Bank BRI kantor cabang Panakkukang Makassar menggunakan lima indikator seperti suhu udara, kebisingan, penerangan, mutu udara, dan keamanan. Pada indikator lingkungan kerja pegawai yakni suhu udara telah diatur, sehingga dapat diterima oleh pegawai dan konsumen yang berada di ruangan tersebut. Tidak adanya kebisingan yang dirasakan oleh pegawai, sehingga pegawai dalam bekerja merasa nyaman dan aman dari 94 suara-suara yang mengganggu konsentrasinya dalam bekerja. Penerangan yang sesuai di ruang kerja pegawai membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Mutu udara memiliki sirkulasi udara yang optimal sehingga dapat memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Keamanan bekerja pegawai telah terjamin termasuk fasilitas keamanan sehingga dapat membantu pegawai terhindar dari kecelakaan kerja dan pegawai merasa tenang pada fasilitas yang disediakan. Jadi apabila lingkungan kerja karyawan terpenuhi oleh perusahaan maka berdampak positif pada produktivitas kerja.

### ***Pengaruh Kenyamanan Lingkungan Non Fisik Pada Produktivitas Kerja***

Berdasarkan hasil penelitian terkait variabel lingkungan non fisik berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja. Terdapat empat item pernyataan yang menggambarkan kondisi lingkungan non fisik pada PT Satria Jaya. Dari hasil uji deskriptif, rata-rata variabel lingkungan non fisik adalah (4,02), hal ini berarti persepsi responden tentang lingkungan non fisik pada PT Satria Jaya yaitu setuju. Pernyataan mengenai lingkungan non fisik mendapat tanggapan yang cenderung setuju.

Kenyamanan lingkungan non fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang hanya dapat dirasakan secara psikologis meliputi: komunikasi atau interaksi karyawan dengan atasan dan komunikasi atau intraksi antar karyawan. Kondisi lingkungan non fisik dapat mempengaruhi karyawan di dalam melaksanakan

pekerjaannya, lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Suasana yang demikian itu menyebabkan karyawan senang di dalam bekerja sehingga karyawan tersebut terdorong untuk melaksanakan pekerjaan secara lebih giat dan sungguh-sungguh.

Berdasarkan pernyataan tersebut jika dikaitkan dengan variabel yang diteliti yakni pengaruh kenyamanan lingkungan non fisik pada produktivitas kerja dalam teori pertukaran social (*social exchange theory*) menjelaskan adanya hubungan pertukaran dengan orang lain karena dari padanya kita memperoleh imbalan. Hubungan pertukaran dengan orang lain akan menghasilkan suatu imbalan bagi kita. Teori pembelajaran sosial pun melihat antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi (*reciprocal*). Kenyamanan lingkungan kerja non fisik mencakup aspek-aspek psikologis dan sosial di tempat kerja, seperti hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, serta rasa keadilan dan dukungan emosional. Kenyamanan lingkungan non fisik kondusif terdapat hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, serta kepemimpinan yang suportif, maka karyawan akan merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya, lingkungan yang penuh tekanan, konflik antar individu, atau kurangnya apresiasi dapat menurunkan motivasi, menyebabkan stres, dan akhirnya menurunkan produktivitas. lingkungan kerja non fisik yang positif sama pentingnya dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan psikososial yang sehat akan mendorong keterlibatan, kreativitas, dan komitmen karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Berdasarkan penelitian dari Pebrianti (2023) pengujian dapat diketahui bahwa lingkungan non fisik ( $X_2$ ) memiliki pengaruh pada variabel terikat produktivitas kerja ( $Y$ ) karyawan lapangan. Berdasarkan tanggapan responden terkait lingkungan non fisik secara keseluruhan dalam kategori yang baik. Hal ini berarti perusahaan telah melakukan lingkungan non fisik dengan baik, oleh karena itu, perusahaan harus mempertahankan lingkungan yang telah dilaksanakan dan terus melakukan perbaikan di kenyamanan lingkungan non fisik yang masih kurang sehingga dengan kenyamanan lingkungan non fisik semakin baik maka akan mendorong semakin tinggi produktivitas kerja dari karyawan lapangan. Pernyataan ini didukung dari penelitian yang dilakukan variabel kenyamanan lingkungan non fisik dan berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja pemanen pada PT Sekarbumi Alamlestari di Tapung Hilir. Kenyamanan lingkungan non fisik menjadi salah satu faktor dalam menunjang produktivitas kerja menjadi maksimal.

### ***Pengaruh Stres Kerja pada Produktivitas Kerja***

Berdasarkan hasil penelitian terkait variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada produktivitas kerja. Terdapat empat item pernyataan yang menggambarkan kondisi stres kerja pada PT Satria Jaya. Seluruh pertanyaan dari empat pernyataan stres kerja yaitu terkait Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan PT Satria Jaya, Saya selalu melaksanakan tugas dalam pekerjaan yang menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan oleh karyawan PT Satria Jaya, Waktu kerja di PT Satria Jaya dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari dalam mengerjakan tugas, Karakteristik tugas yang diberikan di PT Satria Jaya yang melekat pada setiap karyawan. Stres Kerja stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidak-seimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu. Stres di tempat kerja telah terbukti berpengaruh negatif pada produktivitas kerja dan keuntungan di tempat kerja. Alasan stres perlu dipahami karena stres berhubungan erat dengan produktivitas kerja. Karyawan yang mengalami stres kerja tidak dapat bekerja secara optimal sehingga akan memberi dampak yang negatif pada hasil kerjanya atau dengan kata lain pegawai tidak dapat mengoptimalkan hasil kerjanya.

Berdasarkan pernyataan tersebut jika dikaitkan dengan variabel yang diteliti yakni pengaruh stres kerja pada produktivitas kinerja adalah dalam teori pertukaran social (*social exchange theory*) menjelaskan adanya hubungan pertukaran dengan orang lain karena dari padanya kita memperoleh imbalan. Hubungan pertukaran dengan orang lain akan menghasilkan suatu imbalan bagi kita. Seperti halnya teori pembelajaran sosial, teori pertukaran sosial pun melihat antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang mempengaruhi, karena lingkungan umumnya terdiri atas orang-orang lain, maka kita dan orang-orang lain tersebut dipandang mempunyai perilaku yang mempengaruhi. Hubungan tersebut terdapat unsur imbalan (*reward*), pengorbanan (*cost*) dan keuntungan (*profit*). Kaitan antar variabel maka adanya hubungan antara pihak manajemen selaku pimpinan atau pemilik perusahaan dan pihak karyawan.

Berdasarkan hasil dari uji empiris yang dilakukan oleh Sudarsi (2024) ditunjukkan bahwasanya stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan pada produktivitas kerja. Tingkat stres dalam pekerjaan yang dialami oleh karyawan, tidak memiliki pengaruh apa-apa pada produktivitas kerja. Berarti jika tingkatan stres kerja yang dimiliki oleh karyawan berada pada tingkatan tinggi atau rendah, maka tidak berpengaruh pada produktivitas kerjanya. Hal tersebut dikarenakan perusahaan sudah memiliki SOP (*standard operating procedure*) yang diterapkan dengan baik, dengan adanya SOP segala kondisi yang berlangsung didalam perusahaan sudah diatur dengan sebaik-baiknya dan juga dalam pengawasan pihak yang berwenang. Sehingga dengan hal tersebut jika karyawan memiliki stres yang tinggi atau rendah dalam pekerjaannya tidak akan memberikan pengaruh pada produktivitas kerjanya

## **Simpulan, Keterbatasan, dan Saran**

### *Simpulan*

Kesimpulan pada penelitian ini bahwa kenyamanan lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan pada PT Satria Jaya. Hal ini berarti semakin baik kenyamanan lingkungan fisik maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan pada PT Satria Jaya. Kenyamanan lingkungan non fisik berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja pada PT Satria Jaya. Hal ini berarti semakin baik kenyamanan lingkungan non fisik maka semakin baik pula produktivitas kerja pada PT Satria Jaya. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada produktivitas kerja pada PT Satria Jaya. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin menurun produktivitas kerja pada PT Satria Jaya.

### *Keterbatasan*

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah ruang lingkup penelitian ini hanya di PT Satria Jaya dengan jumlah sampel 42 responden, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan secara umum. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu lingkungan fisik, lingkungan non fisik dan stres kerja, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja, seperti: komitmen organisasi, kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan work life balance. Keragaman ini diharapkan hasil yang diperoleh dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas lagi. Penelitian ini hanya dilakukan dalam jangka waktu tertentu (*cross section*), sedangkan lingkungan dapat berubah setiap saat (dinamis), sehingga penelitian ini perlu dilakukan kembali di masa mendatang.

### *Saran*

Saran yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan cabang PT Satria Jaya berkaitan dengan pengaruh kenyamanan lingkungan fisik, kenyamanan lingkungan non fisik dan stres kerja pada produktivitas kerja sebagai berikut: Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel kenyamanan lingkungan fisik yaitu pernyataan “Suhu ruangan selalu terkontrol agar membuat karyawan merasa nyaman,” maka disarankan kepada pimpinan PT Satria Jaya agar memperhatikan suhu ruangan kerja agar para karyawan bisa merasa nyaman, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Satria Jaya. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel kenyamanan lingkungan non fisik yaitu pernyataan “Tempat kerja jauh dari kebisingan, sehingga tidak mengganggu kenyamanan kerja karyawan,” maka disarankan kepada pimpinan PT Satria Jaya agar memperhatikan kondisi ruangan dan memperhatikan tingkat kebisingan di tempat kerja agar tempat kerja tidak terlalu berisik sehingga produktivitas kerja karyawan tidak terganggu. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel stres kerja yaitu pernyataan “Waktu kerja di PT Satria Jaya dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari dalam mengerjakan tugas,” maka disarankan kepada pimpinan PT Satria Jaya agar memperhatikan sistem kerja karyawan agar jam kerja karyawan bisa sesuai dengan jam yang sudah ditentukan, sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

## **Referensi**

- Adhika, I. N. R., & Ardianti, P. N. H. (2024). Anteseden kinerja karyawan (Studi pada koperasi simpan pinjam di Kabupaten Gianyar). *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 7(2), 214–227. <https://doi.org/10.47532/jis.v7i2.1099>
- Adhika, I. M., Puspitawati, N. M. D., & Rismawan, P. A. E. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja pada kinerja karyawan di LPD Desa Adat Tembawu. *VALUES*, 4(2), 480–489.
- Amalia, H. N., Ramli, A., Hamka, R. A., Kurniawan, A. W., & Ruma, Z. (2025). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pegawai. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(1), 103–109.

- Aryani, F., Hardiyana, A., Satria, R. O., & Nurhadian, A. F. (2022). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai: Studi kasus pada salah satu instansi di Kota Bandung. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(2), 158–163. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i2.48>
- Ashar, A. I. D. (2022). Lingkungan kerja dan kualitas pelayanan melalui kepuasan kerja pada produktivitas kerja pegawai di Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK kantor cabang Panakkukang Kota Makassar. *Doctoral dissertation*. Universitas Bosowa.
- Astuti, S., & Mulyadin, D. (2022). Pengaruh lingkungan nonfisik terhadap efektivitas kerja karyawan. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 7(2), 112–120.
- Blau, P. M. (2017). *Exchange and power in social life*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203792643>
- Budiasih, Y. (2012). Struktur organisasi, desain kerja, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan studi kasus pada PT XX di Jakarta. *Liquidity: Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, 1(2), 99–105. <https://doi.org/10.32546/lq.v1i2.139>
- Fitriani, L. (2019). Pengaruh lingkungan nonfisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 6(2), 101–110.
- Ghani, M. A., & Suwarsi, S. (2022, July). Pengaruh lingkungan fisik dan non fisik pada masa pandemi COVID-19 pada produktivitas kerja karyawan di PT General Dinamik. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2), 999–1006. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3396>
- Harrisma, O. W. (2013). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 650–662.
- Hartawan, R., & Lemiyana, T. (2023). Pengaruh kenyamanan lingkungan nonfisik terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, 8(1), 55–63.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Sociological Review*, 63(6), 597–606.
- Ilham, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 507–513.
- Indiyati, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada sektor jaminan sosial nasional (Studi kasus BPJS Ketenagakerjaan Bandung Lodaya). *eProceedings of Management*, 7(2).
- Khaeruman, K., & Tabroni, T. (2024). Strategi efektif manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di era bisnis modern. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 552 – 553. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i2.2789>
- Laksono, A. (2024). Konsep produktivitas kerja dalam pengembangan SDM. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(1), 20–28.
- Mawey, E., Moniharapon, S., & Saerang, R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention pada karyawan PT Rajawali Nusindo Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(1), 911–921. <https://doi.org/10.35794/emba.v12i01.54486>
- Nurmalina, N., Mazni, A., & Dacholfany, M. I. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Metro Lampung. *Simplex: Journal of Economic Management*, 5(1), 168–177.
- Pebrianti, W. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan non fisik dan keterampilan kerja pada produktivitas kerja karyawan lapangan. *Cakrawala Management Business Journal*, 6(1), 46–60. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v6i1.238>
- Putra, G. A. (2024). *Pengaruh pelatihan, stres kerja, dan motivasi pada produktivitas kerja dengan tindakan tidak aman (unsafe action) sebagai variabel intervening (Survey pada karyawan kontraktor pembangkit listrik tenaga uap di Kabupaten Cirebon)*. Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi.
- Risahondua, N. S., Laurens, S., & Bahasoan, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(2), 7054–7065.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh stres kerja pada produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 4(1), 216–226. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i1.169>
- Sinto, S., Dewi, S. P., & Putri, D. A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan fisik pada produktivitas karyawan CV Inti Mitra Wahana Medan. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik)*, 4(2), 44–54. <https://doi.org/10.30743/jekkp.v4i2.6472>

- Subakti, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 23–30.
- Sudarsi, N. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 67–75.
- Taringan, A. (2022). Pengaruh lingkungan fisik terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 88–97.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature review manajemen sumberdaya manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen*, 1(4), 01–09.
- Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. John Wiley.
- Wibowo, N. F., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh lingkungan fisik, kompensasi dan motivasi kerja pada produktivitas kerja karyawan pada karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 387–398. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.119>.