



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA BAGIAN PRODUKSI PT. MITRA PEMBANGUNAN GLOBAL SORONG SELATAN

Yanti M. Timisela

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Papua

e-mail: yantitimisela4@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas pekerja di divisi produksi perusahaan kayu PT. MPG, Sorong Selatan. Analisis deskriptif dan analisis kuantitatif dengan pengujian signifikansi parsial (uji-t) menggunakan regresi linier sederhana dan koefisien determinasi (R^2) merupakan teknik analisis data yang digunakan. Karyawan di divisi produksi perusahaan kayu PT. MPG, Sorong Selatan, merupakan populasi penelitian. Sampel sebanyak 55 karyawan/responden diperoleh menggunakan pengambilan sampel acak bertingkat dengan metodologi Slovin. SPSS versi 18.00 untuk Windows digunakan untuk mengelola pengujian. Baik data primer maupun sekunder digunakan. Kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Analisis koefisien determinan (R^2) yang terlihat dari Adjusted R^2 adalah 78,3%, yang berarti bahwa variabel Produktivitas Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X), sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel independen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; Produktivitas Kerja; Sorong Selatan

Abstract

The purpose of this study was to examine how the workplace affects worker productivity in the production division of the wood company PT. MPG, South Sorong. The data analysis techniques used were descriptive and quantitative analysis with partial significance testing (t-test) using simple linear regression and the coefficient of determination (R^2). Employees in the production division of the wood company PT. MPG, South Sorong, constituted the study population. A sample of 55 employees/respondents was obtained using stratified random sampling with the Slovin methodology. SPSS version 18.00 for Windows was used to administer the test. Both primary and secondary data were used. Questionnaires, interviews, and documentary studies were the methods used to collect data. The coefficient of determination (R^2) analysis, as seen from the Adjusted R^2 , was 78.3%, indicating that the Work Productivity variable (Y) can be explained by the work environment variable (X), with the remainder being contributed by other independent variables not included in this study.

Keywords: Work Environment; Work Productivity; South Sorong

1. PENDAHULUAN

Tujuan memulai bisnis adalah untuk memaksimalkan keuntungan sesuai dengan strategi yang telah ditentukan. Kemajuan diharapkan seiring pertumbuhan bisnis, dan pandangan optimis terhadap masa depan menjadi dasar untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan. Namun, mempertahankan dan mengembangkan bisnis yang sudah mapan jauh lebih sulit karena melibatkan serangkaian masalah yang lebih besar dan lebih rumit. Para pekerja yang melakukan proses produksi secara langsung dipengaruhi oleh lingkungan kerja di perusahaan. Bisnis harus dengan cermat dan efektif mempertimbangkan setiap faktor yang memengaruhi proses produksi yang efisien untuk mencapai tujuan ini. Membangun koordinasi yang efektif, yang dapat menurunkan dan bahkan meningkatkan tingkat pemborosan dalam organisasi, adalah salah satu cara untuk mencapai hal ini. Jika pekerja dapat melakukan tugas mereka seefisien, seaman, senyaman, dan secepat mungkin, tempat kerja

dianggap baik. Akibatnya, membangun lingkungan kerja yang positif akan sangat penting bagi keberhasilan setiap bisnis.

Suatu perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai target produktivitasnya. Produksi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Baik tenaga kerja mental maupun fisik merupakan komponen dari produksi manusia. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi memprioritaskan optimalisasi sumber daya manusia mereka. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya penting atau komponen kritis dalam mencapai kinerja tinggi. Saat memulai bisnis, tujuannya adalah untuk memaksimalkan keuntungan sesuai dengan strategi yang telah ditentukan. Seiring dengan perkembangan perusahaan, kemajuan diantisipasi, dan harapan optimis untuk masa depan menjadi dasar untuk mengambil tindakan yang diperlukan sekarang. Namun, menciptakan dan mempertahankan bisnis yang sudah mapan jauh lebih sulit karena melibatkan serangkaian masalah yang lebih luas dan kompleks. Lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada karyawan yang menjalankan proses produksi perusahaan. Perusahaan perlu mampu melakukannya secara efektif dan menyeluruh.

Lingkungan kerja yang positif akan mendorong produktivitas karyawan yang tinggi. Setiap bisnis harus menghadapi perubahan teknologi dan lingkungan yang luar biasa. Tempat kerja yang menyenangkan dapat diciptakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan sekitar karyawan merupakan bagian dari lingkungan kerja mereka dan dapat memengaruhi mereka. Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif. Pencahayaan, tingkat kerja, dan kebisingan adalah beberapa elemen yang memengaruhi tempat kerja. Di sini, pencahayaan didefinisikan sebagai keamanan properti karyawan, kebersihan tempat kerja, dan manajemen serta sirkulasi udara yang tepat, khususnya di dalam tempat kerja. Efisiensi suatu proses dalam menghasilkan output diukur dengan produktivitasnya. Rasio input terhadap output, dengan penekanan pada output yang dihasilkan oleh suatu proses, adalah definisi lain dari produktivitas. Ini adalah perbandingan antara input dan output, atau output:input. Sementara output diukur dalam satuan fisik, input seringkali terbatas pada input tenaga kerja.

PT. Mitra Pembangunan Global adalah sebuah perusahaan kayu yang beroperasi di hutan adat masyarakat marga Saimar, di Distrik Kais Darat, Kabupaten Sorong Selatan, adalah perusahaan produksi kayu yang berbasis di Kabupaten Sorong Selatan. Karena jaraknya yang jauh dari kawasan permukiman, tempat kerja bebas dari kebisingan, polusi udara, dan bau limbah industri yang menyengat. Karyawan memiliki akses ke fasilitas perumahan dan tempat kerja seperti apartemen. Selain itu, sistem keamanan yang baik dan hubungan karyawan yang positif meningkatkan kesejahteraan pekerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Karyawan mungkin terinspirasi untuk berpartisipasi lebih aktif dalam pekerjaan mereka oleh lingkungan kerja mereka. Hal ini karena pekerjaan menuntut pemenuhan standar kerja, kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi, interaksi dengan atasan dan rekan kerja, dan banyak lagi. Perilaku yang lebih produktif dan kontribusi ide-ide inovatif untuk mencapai kesuksesan individu dan perusahaan merupakan tanda-tanda keterlibatan karyawan di tempat kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas pekerja di divisi produksi Perusahaan Kayu PT.MPG Sorong Selatan.

Menurut Prasetyo (2021), tempat kerja mencakup semua alat, fasilitas, dan keadaan yang dihadapi seseorang saat bekerja, serta cara dan proses untuk melakukan tugas baik secara individu maupun kolaboratif (Fikri, Kevin, Mofu, Damayanti, & Muksin, 2025). Lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat berdampak pada seberapa baik mereka menyelesaikan tugas mereka. Lingkungan kerja yang positif meningkatkan kenyamanan karyawan di tempat kerja dan meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang tidak menguntungkan dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan, yang dapat mengurangi produktivitas. Keadaan umum di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka disebut sebagai lingkungan kerja. Sayangnya, banyak pekerja yang benar-benar memiliki potensi dan kemampuan yang hebat tidak mampu berhasil dan produktif di tempat kerja karena aspek-aspek tempat kerja. Komponen fisik lingkungan ini meliputi ventilasi, pencahayaan, dan suhu (Panjaitan, 2017).

Suasana kerja yang mendukung dapat mendorong antusiasme dan semangat dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa anggota staf mereka memiliki fasilitas yang sesuai di lingkungan kerja mereka untuk meningkatkan efisiensi (Kemie & Prasetyo, 2025). Mencapai pekerjaan yang efektif tidak hanya melibatkan keterampilan yang diperlukan dan pendekatan inovatif untuk menyempurnakan proses kerja, tetapi juga suasana yang menyenangkan yang memfasilitasi

penyelesaian tugas secara efektif. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan tingkat kenyamanan pekerja, memungkinkan mereka untuk meningkatkan produktivitas. Suasana kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan karyawan mengalami ketidakpuasan, yang dapat menurunkan efisiensi mereka. Sangat disayangkan bahwa banyak pekerja, termasuk mereka yang memiliki potensi dan keterampilan yang tinggi, merasa kesulitan untuk mewujudkan tujuan mereka. (Gulo, Hulu, Waruwu, & Batee, 2024).

Suasana tempat kerja mengacu pada keseluruhan kondisi di sekitar lokasi kerja yang dapat memengaruhi bagaimana pekerja melakukan tugas mereka. Suasana ini mencakup faktor-faktor nyata, termasuk pencahayaan, tingkat panas, aliran udara, dan pemeliharaan area kerja, bersama dengan elemen-elemen tidak nyata seperti dinamika interpersonal, pendekatan manajemen, dan iklim mental lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang terstruktur secara efektif dapat menumbuhkan rasa kesejahteraan dan keamanan bagi karyawan, memungkinkan mereka untuk mencapai kinerja terbaik mereka (Tiara Dwi Yanti, Tita Safira, & Tiara Puspita Dewi Hidayat, 2025).

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini (Gulo dkk., 2024). Efisiensi kerja adalah pola pikir yang terus berupaya untuk meningkatkan apa yang ada saat ini. Ini adalah keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan tugasnya dengan lebih efektif hari ini dibandingkan hari sebelumnya dan dapat mencapai hasil yang lebih besar besok daripada hari ini (Raden Soebartika & Ida Rindaningsih, 2023).

Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif. Pencahayaan, tingkat kerja (di sini diartikan dalam manajemen dan sirkulasi udara yang memadai, khususnya di dalam area kerja), kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan barang-barang milik karyawan adalah beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah tempat kerja. Tempat kerja yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kenyamanan karyawan (Fau & Buulolo, 2023). Berdasarkan uraian pendahuluan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pekerja bagian produksi di perusahaan kayu PT. Mitra Pembangunan Global Sorong Selatan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data lapangan akan dikumpulkan dari berbagai sumber yang relevan dan diubah menjadi bentuk numerik untuk memvalidasi konsep-konsep yang relevan. (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021)

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mitra Pembangunan Global (PT. MPG), sebuah perusahaan kayu yang berlokasi di hutan adat masyarakat marga Saimar, di Distrik Kais Darat, Kabupaten Sorong Selatan. Penelitian berlangsung selama satu bulan pada April 2024. Populasi penelitian terdiri dari 55 karyawan perusahaan kayu PT. MPG Sorong Selatan.

Sugiono menyatakan bahwa sampel mewakili sebagian dari atribut dan ukuran populasi. Metode pengambilan sampel menggunakan pendekatan pengambilan sampel jenuh, yang berarti menetapkan ukuran sampel di mana setiap individu dalam populasi dapat berpartisipasi.

Data primer yang dikumpulkan melalui penelitian lapangan dikumpulkan, diamati, dan didokumentasikan untuk pertama kalinya. Informasi ini bersumber dari kuesioner yang diberikan kepada responden.

A. Teknik Analisis Data

Menganalisis data merupakan komponen penting dari metode ilmiah karena memberikan makna dan relevansi pada data, yang membantu dalam mengatasi tantangan penelitian. Data mentah yang diperoleh dari kerja lapangan dibagi menjadi berbagai kategori. Data tersebut kemudian disortir, disesuaikan, dan diringkas sehingga informasi yang diperoleh dapat secara efektif mengatasi masalah dan memfasilitasi evaluasi hipotesis. Metode analisis data yang diterapkan adalah sebagai berikut (Nasir, 2011):

Menurut pandangan Ghozali, pengujian validitas menilai kebenaran kuesioner. Kuesioner dianggap valid ketika pertanyaan-pertanyaannya berhasil mengukur konstruk yang dimaksud. Menurut Suprato J. rumus yang digunakan adalah (Ghozali, 2012):

$$r^{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = Koefisiens Korelasi
 n = Jumlah Responden
 X = Jumlah Nilai Total
 Y = Jumlah Nilai Butir

B. Uji Reabilitas

Menurut Ghozali, kuesioner dan indikatornya dianggap andal sebagai alat ukur jika respons individu terhadap pertanyaan tetap konsisten atau stabil selama periode waktu tertentu. Metode penilaian keandalan ini memiliki presisi tinggi dan menghasilkan data yang dapat diandalkan. Analisis regresi sederhana berfungsi untuk menilai seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi sederhana digunakan untuk pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yang ditetapkan sebagai berikut (Ghozali, 2019):

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y : Produktivitas Karyawan
 a : Bilangan Konstanta
 b : Koefisien Regresi
 X : Lingkungan Kerja

Menurut Ghozali, keandalan kuesioner dan indikatornya dianggap dapat diandalkan jika respons individu terhadap pertanyaan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran keandalan ini menunjukkan tingkat ketelitian yang signifikan, dan data yang dihasilkan dapat dipercaya (Ghozali, 2019). Uji t parsial menilai sejauh mana dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Persamaan yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

Keterangan:

n = Jumlah Data
 r = Koefisien Korelasi

Kriteria untuk pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai t hitung melebihi nilai t tabel dan signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis nol H0 ditolak, sedangkan hipotesis alternatif Ha diterima.
- 2) Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih rendah dari nilai t tabel dan signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol H0 dipertahankan, dan hipotesis alternatif Ha ditolak.
- 3) Ambang batas signifikansi ditetapkan pada 5 persen.
- 4) Derajat kebebasan (df) yang dihitung ditentukan oleh rumus n dikurangi 2.

C. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi, yang dilambangkan sebagai R², mengukur sejauh mana perubahan pada variabel independen menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Nilai R² berkisar antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati 0 menunjukkan bahwa variabel independen hanya menjelaskan sedikit variasi pada variabel dependen. Sebaliknya, ketika R² mendekati 1, itu menandakan bahwa sebagian besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R² sebesar 0 menunjukkan bahwa variabel independen tidak dapat menjelaskan variabel dependen. Perangkat lunak SPSS 25 digunakan untuk analisis data dan interpretasi hasil. (Longkutoy, Sinay, & Oratmangun, 2023)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Hasil perhitungan validitas akan dibandingkan dengan r-tabel dengan tingkat signifikansi 5%. Jika r-hitung > r-tabel, instrumen dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian. Berdasarkan hasil uji validitas pada program SPSS 18 pada kuesioner penelitian, nilai validitas yang diperoleh untuk setiap item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Status
1.	0,401	0,222	Valid
2.	0,542	0,222	Valid
3.	0,272	0,222	Valid

4.	0,608	0,222	Valid
5.	0,457	0,222	Valid
6.	0,318	0,222	Valid
7	0,429	0,222	Valid
8	0,345	0,222	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS 25.0

Dari hasil pengamatan, terlihat bahwa kedelapan pertanyaan tersebut valid, dengan nilai r hitung $>$ r tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan tersebut valid dan sesuai untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas Produktivitas Kerja

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	Nilai r_{tabel} .	Status Valid
1	0,417	0,222	Valid
2	0,533	0,222	Valid
3	0,617	0,222	Valid
4	0,682	0,222	Valid
5	0,349	0,222	Valid
6	0,334	0,222	Valid
7	0,536	0,222	Valid
8	0,564	0,222	Valid
9	0,696	0,222	Valid
10	0,440	0,222	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS 25.0

Dengan r hitung $>$ r table, kesepuluh pertanyaan tersebut valid. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan valid dan tepat untuk digunakan sebagai alat penelitian

B. Uji Reliabilitas

Pendekatan Cronbach Alpha, yang merupakan uji koefisien pada skor jawaban responden dari penggunaan instrumen penelitian, adalah metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas. Temuan analisis reliabilitas yang dilakukan menggunakan program SPSS 18.0 ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Alpha Cronbach	Keandalan	Status
X	0,898	0,60	Reliabel
Y	0,899	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SPSS 25.0

Karena nilainya lebih tinggi dari 0,60, nilai alpha Cronbach yang dihasilkan oleh pengujian SPSS 18.0 masing-masing adalah 0,898 dan 0,899, yang menunjukkan bahwa kuesioner tersebut dapat diandalkan dan sesuai untuk digunakan sebagai alat penelitian. Sebagai hasilnya, setiap item kuesioner memiliki reliabilitas tinggi atau dapat diandalkan.

C. Uji Hipotesis (Uji t)

Jika nilai t yang dihitung (pada kolom t) lebih besar dari nilai t tabel (dihitung dari α dua sisi = 5%, $df = n - k$, k adalah jumlah variabel independen, $55 - 1 = 54$), atau jika nilai p (kolom Sig) pada variabel independen kurang dari tingkat signifikansi yang ditentukan, maka nilai uji t dapat dilihat. Lihat tabel berikut untuk informasi lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error	
1 (Constant)	13.471	5.439		2.477		.016
Lingkunga Kerja	.474	.140	.422	3.387		.001

Dengan tingkat signifikansi 0,0000, yang kurang dari 0,05, nilai t hitung adalah $3,387 >$ t tabel 1,673, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) mempengaruhi variabel produktivitas kerja (Y).

D. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menilai apakah terdapat hubungan antara variabel lingkungan kerja (X) dan variabel produktivitas kerja (Y). Dari Tabel 4.28 di atas, persamaan regresi berikut dapat ditetapkan: Persamaan regresi: $Y = 13,471 + 0,474X$

Penjelasan persamaan regresi linier sederhana:

- 1) Konstanta 13,471: ketika variabel lingkungan kerja dipertahankan konstan, nilai variabel produktivitas kerja (Y) tidak dipengaruhi oleh variabel independen.
- 2) Koefisien 0,474: menunjukkan bahwa peningkatan satu persen pada variabel lingkungan kerja dikaitkan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,474.

E. Koefisien Determinasi

Berdasarkan *output* SPSS, koefisien determinasi terlihat pada Tabel *Model Summary* berikut ini.

Tabel 5. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.597	.504	1.07785

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,597 atau 59,7% menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan mencapai 59,7%. Sementara itu, sebesar 40,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa nilai t yang dihitung sebesar 3,387 melebihi nilai t tabel sebesar 1,673. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah $Y = 13,471 + 0,474X$, yang berarti bahwa peningkatan satu persen pada variabel lingkungan kerja sesuai dengan peningkatan produktivitas karyawan sebesar 0,474 unit.

Koefisien lingkungan kerja, 0,474, menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan satu persen pada nilai lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,474. Koefisien determinasi (R-kuadrat) adalah 0,597, atau 59,7%, yang berarti bahwa lingkungan kerja menjelaskan 59,7% varians dalam produktivitas karyawan. Sisanya 40,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam studi ini.

Berdasarkan kesimpulan yang telah disebutkan di atas, penulis mengusulkan beberapa rekomendasi di antaranya lingkungan kerja yang nyaman dan terorganisir dengan baik, didukung oleh fasilitas ruang kerja yang tertata rapi, akan meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan yang bebas dari kebisingan dan bau tidak sedap dari tempat sampah juga akan memengaruhi produktivitas. Meningkatkan produktivitas karyawan sejalan dengan pengetahuan dan keahlian mereka.

Mengonfigurasi ulang ruang kerja dengan pendingin udara akan meningkatkan kenyamanan di antara karyawan, sehingga memengaruhi moral dan produktivitas. Lingkungan kerja perlu mendapat perhatian. Pencahayaan tempat kerja yang tidak memadai dapat disebabkan oleh pemasangan yang tidak tepat dan silau. Pencahayaan harus diposisikan secara strategis untuk menghindari silau, dan langit-langit kaca harus digunakan untuk mengatur sinar matahari sesuai dengan kondisi tempat kerja, sehingga mengurangi silau dan memberikan lingkungan kerja yang tenang bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- Fikri, M., Kevin, J., Mofu, C., Damayanti, T., & Muksin, A. (2025). Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Perhubungan, Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 1–8.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.

- Gulo, A., Hulu, F., Waruwu, S., & Batee, M. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada CV Sukses Karya Lestari Kota Gunungsitoli. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 7(1), 222–226. <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.271>
- Kemie, S. S., & Prasetyo, A. W. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kenyamanan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Asahi Sukses Industri The Influence of Work Environment and Work Comfort on Employee Productivity at PT Asahi Sukses Industri. *Jhr*, 247(01), 3025–9800.
- Longkutoy, M., Sinay, P., & Oratmangun, V. (2023). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Malanu. *Innovative: Journal Of Social ...*, 3, 5014–5027.
- Nasir, M. (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Novriani Gultom, H., & Nurmayasroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- Tiara Dwi Yanti, Tita Safira, & Tiara Puspita Dewi Hidayat. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *JUMBIWIRA : Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(2), 10–18. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v4i2.2862>