

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Tahu CV. Karya Perdana Desa Sumbermulyo Kecamatan Jogoroto

M Fadlul Affan¹, Puteri Syarifah Al Sakinah², Wina Nurhayati³
Universitas Darul Ulum Jombang^{1,2,3}

*Email Korespondensi: muhammadfadlulaffan@gmail.com

Sejarah Artikel:

Diterima 26-09-2026
Disetujui 03-10-2026
Diterbitkan 05-10-2026

ABSTRACT

This study aimed to examine the influence of the physical work environment, non-physical work environment, and work motivation on employee productivity at CV. Karya Perdana. The study was motivated by the need to improve employee productivity as a key factor in achieving organizational goals through effective workplace management and employee motivation. This study employed a quantitative explanatory research design. The sample consisted of 96 employees selected using probability sampling, while data were collected through a questionnaire that had met validity and reliability requirements. The data were analyzed using multiple linear regression, supported by t-tests and an F-test. The findings showed that the physical work environment had a positive and significant effect on employee productivity ($\beta = 0.342$; $t = 5.914$; $p = 0.000$), the non-physical work environment also had a positive and significant effect ($\beta = 1.086$; $t = 11.172$; $p = 0.000$), and work motivation positively and significantly affected employee productivity ($\beta = 0.112$; $t = 2.338$; $p = 0.021$). Simultaneously, all independent variables significantly affected employee productivity ($F = 444.639$; $p = 0.000$). The study concluded that improving the physical work environment, non-physical work environment, and work motivation enhances employee productivity and provides practical guidance for organizations in developing sustainable human resource management strategies.

Keywords: physical work environment, non-physical work environment, work motivation, employee productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Karya Perdana. Penelitian dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan produktivitas karyawan sebagai faktor utama dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan melalui pengelolaan lingkungan kerja dan motivasi yang optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Sampel penelitian terdiri atas 100 karyawan yang dipilih menggunakan teknik probability sampling, sedangkan data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ($\beta = 0,342$; $t = 5,914$; $p = 0,000$), lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan ($\beta = 1,086$; $t = 11,172$; $p = 0,000$), serta motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan ($\beta = 0,112$; $t = 2,338$; $p = 0,021$). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas karyawan ($F = 444,639$; $p = 0,000$). Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan serta menjadi dasar bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Kata kunci: lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, produktivitas karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Affan, M. F., Al Sakinah, P. S., & Nurhayati, W. . (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Tahu CV. Karya Perdana Desa Sumbermulyo Kecamatan Jogoroto. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(6), 11263-11273. <https://doi.org/10.63822/bmyryh37>

PENDAHULUAN

Perusahaan harus beradaptasi dengan perkembangan teknologi di era revolusi industri yang menghadirkan tantangan bagi perusahaan untuk melakukan perubahan di berbagai bidang tata kelola perusahaan. Menghadapi perubahan dan persaingan, baik secara nasional maupun internasional, karyawan harus beradaptasi dengan perubahan teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau cara kerja baru di perusahaan. Organisasi harus memulai perencanaan tenaga kerja dengan melihat dampak rencana strategis di seluruh organisasi, baik dari segi kebutuhan tenaga kerja secara keseluruhan, luas, dan terdistribusi (Pratiwi, 2025)

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari organisasi yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktivitas dalam memenuhi tujuan organisasi. Mengelola karyawan tidak hanya berupa deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi juga perlu adanya hubungan yang sinergis antara organisasi dengan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi bersama. Organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah instansi yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik sebagai pimpinan maupun bawahan. Melihat keberadaan tenaga kerja atau pegawai tersebut maka manajemen organisasi harus mampu mengelola organisasi secara efektif dan efisien serta mampu.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan

perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan menjadi lebih fokus dalam mengerjakan dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Namun terkadang masih terdapat karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya secara baik dan efektif, Sehingga ini menjadi suatu hambatan yang dihadapi perusahaan karena karyawan tidak melakukan pekerjaannya secara baik. Oleh karena itu, perusahaan berupaya memperbaiki sumber daya manusia yang ada sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan memberikan hasil yang baik untuk perusahaan. dalam meningkatkan kinerja karyawan, harus diperhatikan lingkungan kerjaseperti kondisi ruangan tempat bekerja maupun hubungan antar karyawan dan atasan, karena lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. (Sedarmayanti, 2021) Oleh karena itu perusahaan perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan agar karyawannya betah untuk bekerja di perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2021) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik berupa aset fisik yang dimiliki perusahaan dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup hal-hal seperti perilaku orang-orang yang berada dalam organisasi. Apabila lingkungan kerja fisik mendukung maka karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat, karyawan bisa memberikan kinerja yang baik dan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja di perusahaan kurang mendukung maka karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan menurun, membuat karyawan tidak nyaman untuk berada di lingkungan kerjanya sehingga mengganggu konsentrasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila lingkungan kerja fisik dan non fisik sudah tercipta dengan baik maka dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan dan membuat karyawan giat untuk meningkatkan kinerja mereka. kinerja karyawan meningkat maka akan meningkatkan juga produktivitas perusahaan, tentunya dengan perusahaan juga memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

Motivasi kerja, di sisi lain, adalah dorongan internal yang memengaruhi intensitas, tujuan, dan ketekunan seseorang dalam tugasnya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berdedikasi, menunjukkan inisiatif, dan berusaha mencapai hasil yang optimal. Berbagai faktor, seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karier, kompensasi yang adil, keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, serta dukungan dan umpan balik dari atasan, turut mempengaruhi motivasi kerja. Pekerja yang termotivasi lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih berkomitmen terhadap organisasi, dan lebih bersedia memberikan segalanya (Sofyan Hamid 2022) dalam penelitiannya juga memperkuat bahwa peningkatan produktivitas dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja.

Fenomena dalam penelitian ini adalah menurunnya produktivitas kerja karyawan di CV. Karya Perdana yang ditandai dengan tidak tercapainya target produksi, meningkatnya produk rusak, dan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, yang diduga dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja karyawan.”

CV. Karya Perdana merupakan industri tahu di Dusun Bapang Desa Sumbermulyo merupakan sentra industri yang mampu meningkatkan tingkat pendapatan masyarakat. Usaha tahu yang berdiri mulai tahun 1960 mampu bertahan ditengah persaingan bisnis tahu sampai sekarang ini bahkan menjadi ciri khas dusun Bapang Desa Sumbermulyo Kecamatan Jogoroto Jombang, pengusaha Tahu Dusun Bapang merupakan sentra industri tahu yang menyuplai makanan tahu di Daerah Jawa Timur sehingga menjadi komoditi khas Kabupaten Jombang.

Produktifitas kerja karyawan pada CV. Karya Perdana Jombang mengalami penurunan, hal ini berdasarkan wawancara awal peneliti dengan karyawan mandor produksi diperoleh informasi penyelesaian pekerjaan karyawan produksi yang kurang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Berikut Data target produksi dan realisasi CV. Karya Perdana Jombang:

Tabel 1. Data target produksi dan realisasi CV. Karya Perdana Jombang

No	Bulan	Target Produksi	Hasil Produksi	Persentase kerusakan	Produk yang rusak
1	Januari	18100 Potong tahu	17250 Potong tahu	10,2%	1610
2	Februari	17850 Potong tahu	16570 Potong tahu	9,80%	1594
3	Maret	17300 Potong tahu	15760 Potong tahu	8,90 %	1540
4	April	16800 Potong tahu	15372 Potong tahu	8,50 %	1428
5	Mei	16500 Potong tahu	15130 Potong tahu	8,30 %	1369

Sumber: CV Karya Perdana Jombang, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui adanya penurunan produktivitas yang dilihat dari produksi yang tidak mencapai target, dan meningkatnya produk yang rusak dalam 5 bulan, dilihat dari produk tahu yang tidak sama ukuran karena proses pemotongan yang kurang optimal selain itu karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif eksplanatori. Menurut (Silalahi, 2019) Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel peneliti dimana dalam penelitian ini peneliti akan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pendekatan ini menggunakan pendekatan positivisme. Menurut (Sugiyono, 2022) jenis penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini akan menggunakan metode survei yang respondennya diberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner atau angket. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert, metode pengumpulan data melalui observasi, kuesioner atau angket serta dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji t (Parsial)

Dasar Pengambilan Keputusan

- 1) Jika nilai $\text{sig} < 0,05$, atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-.371	.582		-.639	.524
X1	.342	.058	.306	5.914	.000
X2	1.086	.097	.624	11.172	.000
X3	.112	.048	.089	2.338	.021

Sumber : Data yang di olah (2026)

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin baik Lingkungan Kerja Non Fisik maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,021 < 0,05$, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin baik Motivasi Kerja Karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar Pengambilan Keputusan

- 1) Jika nilai $\text{sig} < 0,05$, atau $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, atau $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Y.

Tabel 3. Uji Simultan (uji f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	572.916	3	190.972	428.414	.000 ^b
	Residual	42.794	96	.446		
	Total	615.710	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data di olah (2026)

Berdasarkan uji F pada Tabel diatas didapat nilai signifikan sebesar $0,000. < 0, 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja. Secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada CV. Karya Perdana. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik yang disediakan perusahaan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Temuan ini didukung oleh hasil penyebaran angket yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap kondisi lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan.

Hal tersebut terlihat dari persepsi responden bahwa fasilitas kerja yang tersedia telah mendukung penyelesaian pekerjaan dengan baik. Ketersediaan peralatan dan sarana kerja yang memadai membantu

karyawan menyelesaikan tugas secara lebih mudah, cepat, dan efisien sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, responden juga menilai bahwa lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan menyenangkan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi tersebut membuat karyawan lebih fokus, merasa betah di tempat kerja, serta mampu mempertahankan konsentrasi dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Aspek keamanan kerja juga memperoleh penilaian yang baik, di mana responden merasa aman dan tenteram selama bekerja di perusahaan. Rasa aman memberikan kenyamanan psikologis bagi karyawan sehingga mereka dapat bekerja tanpa rasa khawatir terhadap berbagai risiko yang dapat mengganggu aktivitas kerja. Di samping itu, tingkat kebisingan yang tidak mengganggu konsentrasi turut mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan mampu bekerja secara lebih teliti, efektif, dan efisien.

Kondisi lingkungan kerja fisik yang baik tersebut tercermin pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Responden menyatakan memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. Karyawan juga menunjukkan komitmen untuk terus meningkatkan hasil kerja dari waktu ke waktu, yang mencerminkan adanya orientasi terhadap peningkatan produktivitas secara berkelanjutan.

Selain itu, mayoritas responden memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Semangat kerja tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang diberikan. Karyawan juga berupaya mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki melalui proses belajar dan pengalaman kerja sehingga dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil pekerjaan.

Produktivitas kerja juga tercermin dari upaya karyawan dalam menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik serta kemampuan mereka menyelesaikan pekerjaan secara efektif melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang nyaman dan mendukung tidak hanya meningkatkan kenyamanan bekerja, tetapi juga mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih produktif, efektif, dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratam (2024) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja fisik dengan produktivitas karyawan PT. NT Indonesia Cikarang Timur.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada CV. Karya Perdana. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang tercipta di dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta kerja sama yang baik sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan..

Hasil penelitian ini didukung oleh jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi positif terhadap kondisi lingkungan kerja non fisik di CV. Karya Perdana. Responden menyatakan memiliki hubungan yang baik dan komunikasi yang lancar dengan rekan kerja yang setingkat. Hubungan interpersonal yang harmonis memudahkan proses pertukaran informasi, koordinasi, serta

penyelesaian tugas secara bersama-sama. Komunikasi yang efektif juga mampu meminimalkan kesalahpahaman dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat, tepat, dan efisien.

Selain hubungan antarrekan kerja, responden juga menilai bahwa atasan memberikan arahan, bimbingan, serta membantu menyelesaikan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dukungan dari pimpinan memberikan rasa percaya diri kepada karyawan dalam menjalankan tugas, meningkatkan motivasi kerja, serta membantu mengatasi hambatan yang muncul selama proses pekerjaan. Kepemimpinan yang komunikatif dan suportif juga menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Kerja sama antarpegawai juga dinilai telah terjalin dengan baik sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Adanya kerja sama yang solid menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki kesadaran untuk saling membantu, berbagi informasi, serta mendukung pencapaian tujuan bersama. Kolaborasi yang baik antarpegawai mampu meningkatkan efektivitas penyelesaian pekerjaan, mengurangi konflik, serta mempercepat pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja non fisik yang positif tersebut berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, dukungan dari atasan, serta kerja sama tim yang baik menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan lebih termotivasi, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, karyawan dapat bekerja lebih fokus, bertanggung jawab, serta menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik.

Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Febrianti (2023) hasilnya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada CV. Karya Perdana. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Motivasi kerja menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat, bertanggung jawab, serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh jawaban responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap aspek motivasi kerja. Responden menyatakan bahwa gaji, tunjangan, dan insentif yang diterima mampu mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan memberikan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja, menjaga disiplin kerja, serta berupaya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya imbalan yang layak, karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai sehingga muncul keinginan untuk bekerja secara lebih produktif.

Selain itu, responden juga menilai bahwa jaminan keselamatan dan keamanan kerja yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Lingkungan kerja yang memberikan rasa aman membuat karyawan merasa terlindungi dari berbagai risiko yang mungkin terjadi selama menjalankan tugas. Rasa aman tersebut memberikan ketenangan dalam bekerja sehingga karyawan dapat lebih fokus, percaya diri, dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif tanpa merasa khawatir terhadap keselamatan dirinya.

Hubungan yang baik dengan rekan kerja juga menjadi salah satu faktor yang meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hubungan interpersonal yang harmonis menciptakan suasana kerja yang nyaman, memperlancar komunikasi, serta mendorong kerja sama yang baik dalam menyelesaikan berbagai tugas. Ketika karyawan merasa diterima dan didukung oleh rekan kerja, mereka cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi serta terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Selanjutnya, penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja yang dicapai juga terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Apresiasi yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk penghargaan, pujian, maupun kesempatan untuk berkembang, membuat karyawan merasa bahwa usaha dan prestasi mereka diakui. Pengakuan tersebut mendorong karyawan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja sehingga produktivitas kerja menjadi semakin baik.

Motivasi kerja yang tinggi pada akhirnya berdampak pada meningkatnya produktivitas karyawan. Karyawan yang termotivasi akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, lebih disiplin dalam menjalankan tugas, mampu memanfaatkan waktu dan sumber daya secara efektif, serta terus berupaya meningkatkan kualitas hasil pekerjaannya. Kondisi tersebut memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian target perusahaan dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan.

Penelitian ini juga didukung oleh studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Al Hafiz (2022) yang hasilnya menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Implikasi Penelitian/Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Karya Perdana, maka penelitian ini memberikan implikasi teoritis dan implikasi praktis sebagai berikut :

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja serta tingkat motivasi yang dimiliki karyawan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman, dan didukung fasilitas yang memadai mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien. Selain itu, lingkungan kerja non fisik yang ditandai dengan hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, serta dukungan dari atasan juga berperan dalam meningkatkan semangat kerja dan kelancaran pelaksanaan tugas.

Penelitian ini juga memperkuat konsep bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Pemenuhan kebutuhan melalui kompensasi yang layak, jaminan keselamatan kerja, hubungan sosial yang baik, serta penghargaan atas prestasi mampu meningkatkan semangat kerja sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi empiris dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi praktis bagi manajemen CV. Karya Perdana sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Perusahaan perlu mempertahankan dan terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik melalui penyediaan fasilitas kerja

yang memadai, menjaga kebersihan area kerja, menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman, serta mengendalikan tingkat kebisingan agar tidak mengganggu konsentrasi karyawan.

Selain itu, perusahaan perlu membangun lingkungan kerja non fisik yang kondusif dengan memperkuat komunikasi antara atasan dan bawahan, meningkatkan kerja sama antarkaryawan, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Iklim kerja yang positif akan meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan, memperkuat kolaborasi tim, dan mendorong penyelesaian pekerjaan secara lebih efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Karya Perdana. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi fasilitas kerja, kebersihan, kenyamanan, keamanan, dan tingkat kebisingan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Karya Perdana. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik antara rekan kerja maupun atasan, serta kerja sama yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga mendorong peningkatan produktivitas karyawan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Karya Perdana. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, baik yang berasal dari kompensasi, jaminan keselamatan kerja, hubungan sosial yang baik, maupun penghargaan atas prestasi kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.
4. Secara simultan, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Karya Perdana. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor penting yang secara bersama-sama mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik, menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif, serta terus meningkatkan motivasi kerja karyawan agar produktivitas kerja dapat meningkat secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Ali Zaenal. 2025. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Afandi, Pandi. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Febrianti, Sindi. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Shahama Tasikmalaya." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.

- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanaysha, Jalal. 2018. "Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector." *International Journal of Learning and Development*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Miftahuljannah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Mugni Al Hafidz, Muhammad. 2025. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur di Kecamatan Marang Kayu." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Nitisemito, Alex S. 2020. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2022. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugrahaningsih, H., & Julaela. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Administrasi dan Manajemen*.
- Pratam, Egi. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Ekstrinsik dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. NT Indonesia Cikarang Timur." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Pratiwi. 2025. "Perencanaan Tenaga Kerja dalam Menghadapi Revolusi Industri." *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Sedarmayanti. 2019. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. 2019. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2020. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sofyan Hamid. 2022. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan." *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Sudjana. 2018. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tiffin, J., & McCormick, E.J. 2019. *Industrial Psychology*. New Delhi: Prentice Hall.
- Ultia. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis*