

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan : Studi Kasus Di PT PLN (Persero) UPT Manado

Elvia Yumiske Tampilang^{1*}, Jemmry R. Winokan², Jacob Tateol. S. Makapedua³

¹Manajemen Bisnis, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado, elviayumiske06@gmail.com

²Manajemen Bisnis, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado, jemmrywinokan@gmail.com

³Manajemen Bisnis, Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado, jacob.makapedua@gmail.com

*Korespondensi : elviayumiske06@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence and relationship between the work environment and employee productivity at PT PLN (Persero) UPT Manado. This study uses a quantitative research method with a descriptive approach, and the population consists of all employees, with a sample of 34 respondents selected using non-probability sampling. The data were collected through questionnaires, then processed and analyzed using validity tests, reliability tests, simple linear regression, Pearson correlation, t-test, f-test, and the coefficient of determination with the help of SPSS version 25. The results show that the work environment has a positive and significant effect on employee productivity. This is shown by the regression equation $Y = -3.108 + 0.705X$, which means that every one-unit increase in the work environment variable will increase employee productivity by 0.705. The correlation value $r = 0.738$ indicates a strong relationship between the two variables, and the coefficient of determination (R^2) of 54.5% means that more than half of the variation in employee productivity can be explained by the work environment, while the rest is influenced by other factors outside this study. Therefore, the better the work environment, the higher the employee productivity. Thus, the company needs to continue paying attention to both physical and non-physical aspects of the work environment to improve employee productivity.

Keywords : Work Environment, Employee Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dan hubungan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) UPT Manado. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan dengan jumlah sampel 34 responden yang dipilih melalui non probability sampling. Data dikumpulkan melalui kuisioner, kemudian diolah dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear sederhana, korelasi pearson, uji t, uji f, dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = -3,108 + 0,705X$ artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkat 0,705 pada produktivitas karyawan, nilai korelasi $r = 0,738$ yang menunjukkan hubungan kuat antara kedua variabel, dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 54,5% yang berarti lebih dari setengah variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Dengan demikian, semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah Penelitian

Pada era yang semakin modern saat ini, perusahaan didirikan mempunyai tujuan bahkan terdapat keinginan agar di masa mendatang terjadi kemajuan yang signifikan dalam dunia kerja serta tercapainya peningkatan produktivitas pada bidang pekerjaan yang dijalankan. Keadaan lingkungan kerja menjadi salah satu aspek penting yang menentukan tingkat produktivitas karyawan pada suatu perusahaan. Banyak perusahaan mulai menyadari bahwa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung sama pentingnya dengan meningkatkan produktivitas karyawan secara optimal. Kondisi lingkungan kerja yang diterapkan di PT PLN (Persero) UPT Mando khususnya di kantor sementara pada dasarnya telah mendukung pelaksanaan tugas karyawan. Berdasarkan pengamatan, masih terdapat sejumlah kendala yang dinilai berpotensi menghambat optimalisasi dan menurunkan produktivitas karyawan, seperti kebisingan yang disebabkan oleh kendaraan bermotor disekitar area kantor, maupun suara yang berasal dari dalam area kantor, misal anak-anak yang berteriak dan bermain, tata ruang dan fasilitas kerja belum terorganisir secara optimal yang dapat menyulitkan mobilitas pegawai, Selain kondisi tersebut, budaya organisasi serta hubungan kerja antar karyawan, seperti hubungan kerja antar karyawan juga masih perlu diperhatikan karena ada Sebagian karyawan merasa tidak nyaman bekerja akibat pekerjaan yang harusnya dilakukan bersama sering tertunda tanpa alasan yang jelas. Berbagai penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa suasana lingkungan kerja yang mendukung mampu mendorong peningkatan motivasi kerja, menurunkan tingkat stres, serta mempercepat penyelesaian pekerjaan sehingga meungkinkan produktivitas dapat meningkat. Akan tetapi, pada kenyataannya, tidak semua organisasi mampu menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan. Hal ini memunculkan pertanyaan penting : sejauh mana lingkungan kerja yang kurang memadai berdampak terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, penelitian ini dianggap relevan untuk dilaksanakan guna mengetahui tingkat “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT PLN (Persero) UPT Manado”.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian itu yaitu :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja yang diterapkan pada PT PLN (Persero) UPT Manado
2. Untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Manado

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dan hubungan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (Dalam Rawani & Lubis, 2021) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga memengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban dan tugas yang telah ditugaskan kepadanya. Sedarmayanti (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek fisik non-fisik yang mendukung efektivitas kerja seperti tata ruang, fasilitas, kebersihan, hingga hubungan sosial. Lingkungan kerja secara umum dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2021) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang memengaruhi cara bekerja dengan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan, Sumanti dan Firmansyah (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang berwujud tidak nyata, namun keberadaannya dapat dirasakan

Produktivitas Karyawan

Menurut Saputra dan Natalia (2021), produktivitas kerja adalah prestasi kerja yang diperoleh dari hasil yang dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang ada semaksimal mungkin. Subiantoro, Surabagiarta dan Purnaningrum (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja di dalam penelitian ini merupakan seseorang karyawan harus melaksanakan dan mengerjakan tugasnya dengan baik, serta efisien dan efektif dalam upaya meningkatkan produktivitas kerjanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan diantaranya : Faktor Individu, artinya segala sesuatu yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri yang memengaruhi kinerja dan produktivitasnya ; Faktor Organisasi, artinya segala sesuatu yang berkaitan dengan struktur, sistem, budaya dan manajemen dalam suatu perusahaan atau instansi yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan ; Faktor Eksternal, artinya kondisi atau pengaruh dari luar organisasi yang tidak dapat dikendalikan sepenuhnya oleh perusahaan, tetapi memiliki dampak terhadap produktivitas kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena secara sistematis dengan menggunakan angka dan statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis

mengenai pengaruh antara variabel independen yaitu lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

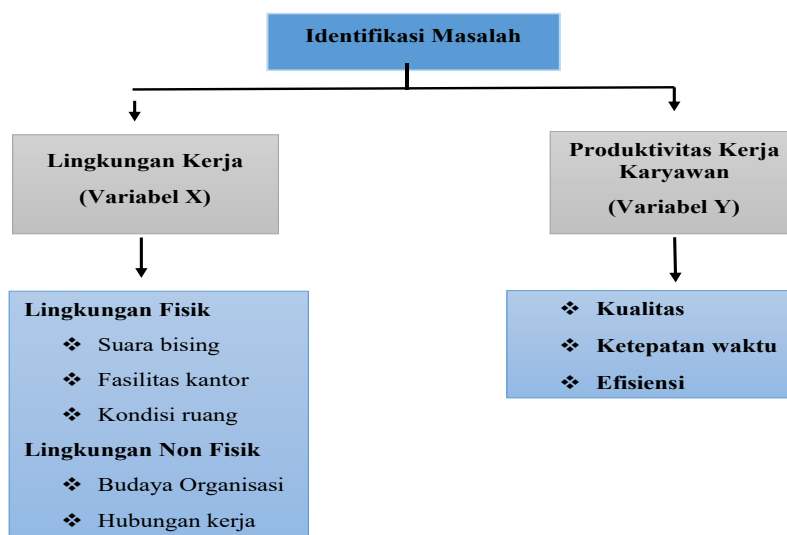
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT PLN (Persero) UPT Manado. Pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan melakukan pemilihan secara acak dengan tujuan untuk kemudahan akses responden. Teknik pengambilan sampel ini, dimana setiap populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel, dan pemilihan sampel didasarkan pada pertimbangan subjektif, ketersediaan, dan faktor kemudahan lainnya. Dengan demikian, sampel yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu 32 orang.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini melalui observasi, penyebaran kuisioner maupun melalui studi pustaka. Peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti, dalam hal ini lingkungan kerja maupun produktivitas karyawan, kemudian melakukan penyebaran kuisioner kepada responden. Selain itu, menjadikan penelitian terdahulu sebagai referensi penelitian.

Model Penelitian

Gambar Kerangka Berpikir



Apabila karyawan merasa didukung oleh lingkungannya, maka mereka cenderung akan lebih fokus pada tugasnya secara lebih efisien dan efektif. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu hasil kerja, yang merupakan indikator dari produktivitas kerja. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang

buruk dapat menyebabkan stress, demotivasi, penurunan konsentrasi, dan peningkatan kesalahan, yang berujung pada penurunan produktivitas pada karyawan.

Dasar pengambilan keputusan dalam hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis Nol (H_0) : $\beta \leq 0$ (Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) UPT Manado).

Hipotesis Alternatif (H_a) : $\beta \geq 0$ (Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) UPT Manado).

Hipotesis pada penelitian ini kriteria dalam pengujian hipotesis uji secara parsial (uji t) yaitu : taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), distribusi t dengan derajat kebebasan (n) dan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

1. Analisis Korelasi

Berdasarkan olahan data, menunjukkan nilai $r = 0,738$ yang menandakan adanya korelasi positif dengan tingkat hubungan yang kuat. Nilai sig lebih kecil dari 0,005, sehingga hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan. Dengan demikian, maka variabel lingkungan kerja (X) dan produktivitas karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) UPT Manado memiliki hubungan yang kuat dan signifikan, yang artinya bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja pada PT PLN (Persero) UPT Manado, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan yang akan dihasilkan dan semakin baik pula hasil yang diperoleh.

Tabel Hasil Analisis Korelasi

	<i>Lingkungan Kerja</i>	<i>Produktivitas Karyawan</i>
<i>Lingkungan Kerja</i>	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.738*
	N	34
		34
<i>Produktivitas Karyawan</i>	Pearson Correlation	.738*
	Sig. (2-tailed)	0
	N	34
		34

2. Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil olahan data, diperoleh nilai konstanta sebesar -3,108 dan nilai koefisien sebesar 0,705 dan nilai sig < 0,005. Dengan demikian, maka dapat dikatakan lingkungan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = -3,108 + 0,705X$. Persamaan tersebut mengartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan memberikan peningkatan produktivitas karyawan sebesar 0,705.

Tabel Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Standard Error	Beta		
1 (Constant)	-3.108	8.140		-0.382	0.705
LINGKUNGAN KERJA	0.705	0.114	0.738	6.181	0.000

3. Uji parsial t

Uji t dilakukan untuk menilai pengaruh variabel lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Proses pengambilan keputusan pada dasarnya dilakukan dengan ketentuan: hipotesis alternatif (H_a) diterima apabila nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai sig $<$ 0,05 yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan secara parsial. Sebaliknya, hipotesis nol (H_0) diterima apabila nilai t hitung $<$ t tabel dan nilai sig $>$ 0,05 yang menandakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan secara parsial.

Tabel Uji Parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.108	8.140		-0.382	0.705
LINGKUNGAN KERJA	0.705	0.114	0.738	6.181	0.000

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel, maka diperoleh nilai t hitung 6,181 $>$ t tabel 1,694, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan secara

parsial. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak.

4. Uji simultan f

Uji F dilakukan untuk menilai pengaruh variabel lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Pada pengujian hipotesis uji F, dasar pengambilan keputusan ditetapkan dengan ketentuan sebagai berikut : hipotesis alternatif (H_a) diterima apabila nilai F hitung $>$ dari pada F tabel serta nilai sig $<$ 0,05, yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sebaliknya, hipotesis nol (H_0) diterima jika nilai F hitung $<$ F tabel dan nilai sig $>$ 0,05.

Tabel Uji Simultan (uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	803,767	1	803,767	38,206	0,000
Residual	673,204	32	21,038		
Total	1,476,971	33			

Berdasarkan hasil data yang ditampilkan pada tabel, diperoleh nilai F hitung sebesar 38,206, $>$ F tabel sebesar 4,149, dengan nilai sig $<$ 0,05. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan secara simultan. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

5. Koefisien Determinan

Mengacu pada hasil output dibawah ini, diperoleh nilai $r = 0,738$ yang mengindikasikan ada hubungan positif dengan tingkat kekuatan yang tinggi antara variabel lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. Sementara itu, diperoleh nilai R-Square (R^2) = 0,544 mengartikan bahwa sebesar 54,4% variasi produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, sedangkan 45,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,738	0,544	0,530	4,587

Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel uji parsial (uji t), maka diperoleh nilai t hitung 6,181 yang berarti lebih besar dibandingkan t tabel 1,694, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan secara parsial. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima, sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak.

Berdasarkan hasil data yang ditampilkan pada tabel, diperoleh nilai F hitung sebesar 38,206, lebih besar daripada F tabel sebesar 4,149, dengan nilai sig < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan secara simultan. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) UPT Manado. Persamaan regresi $Y = -3,108 + 0,705X$ menegaskan bahwa setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,705 satuan. Nilai korelasi sebesar 0,738 memperlihatkan adanya hubungan yang kuat, sementara koefisien determinasi sebesar 54,5% menunjukkan bahwa lebih dari setengah variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh kondisi lingkungan kerja, dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji t dan uji F semakin memperkuat bukti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tidak hanya relevan secara teoritis, tetapi juga nyata dalam praktik di lapangan. Dengan demikian, secara keseluruhan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif secara parsial maupun simultan dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) UPT Manado serta memiliki hubungan kuat antar variabel lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. Hasil analisis pada penelitian ini sependapat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Partiot & Nasution (2022) yaitu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan CV Hanami Electrindo Purwakarta dengan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan R square = 0,517 atau

51,7% yang bisa dikatakan hampir mirip dengan hasil penelitian penulis. Dengan demikian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan sehingga dapat ditegaskan bahwa hasil penelitian ini tidak hanya memperkuat temuan - temuan sebelumnya, tetapi juga memberikan gambaran nyata bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang baik merupakan strategi penting bagi organisasi untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, PT PLN (Persero) UPT Manado perlu terus melakukan evaluasi serta perbaikan terhadap kondisi lingkungan kerja. Langkah ini akan memastikan terciptanya suasana kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung, sehingga karyawan mampu memberikan kinerja terbaiknya dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Saran

Terdapat beberapa saran guna meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan produktivitas karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Manado. Dengan memperhatikan saran – saran berikut diharapkan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan,

1. Meningkatkan Lingkungan Kerja

Perusahaan perlu meningkatkan kualitas fasilitas kerja dengan menyediakan peralatan administrasi yang lebih memadai, memperbaiki tata ruang agar lebih luas dan nyaman, serta mengurangi gangguan eksternal maupun internal seperti kebisingan. Selain itu, kepemimpinan perlu diarahkan menjadi lebih partisipatif dengan memberikan penghargaan yang adil dan konsisten kepada pegawai. Lingkungan kerja yang ideal adalah lingkungan yang kondusif mendukung sehingga karyawan bisa bekerja secara efektif, efisien dan nyaman.

2. Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Perusahaan disarankan untuk menciptakan budaya kerja yang mendorong pegawai lebih berinisiatif, misalnya dengan program reward and recognition untuk ide-ide inovatif, forum rutin berbagi gagasan, atau pelatihan kepemimpinan untuk pegawai muda. Dengan begitu, pegawai tidak hanya bekerja sesuai instruksi, tetapi juga aktif memberi kontribusi dalam bentuk solusi dan inovasi.

3. Memperhatikan dan Memperbaiki Faktor Lain

Karena lebih dari separuh produktivitas juga dipengaruhi faktor lain, perusahaan perlu meningkatkan motivasi, kompetensi, dan sistem kompensasi pegawai. Program pengembangan diri, pelatihan keterampilan, serta pemberian kompensasi yang adil dan transparan akan menutup celah ini. Dengan begitu, lingkungan kerja yang ideal tidak

hanya fokus pada aspek fisik dan nonfisik, tetapi juga mendukung pengembangan profesional pegawai.

KETERBATASAN PENELITIAN

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini, mencakup beberapa hal, seperti

1. Terbatas pada satu variabel independent, penelitian ini hanya meneliti satu faktor, yaitu lingkungan kerja, sehingga belum mencakup variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan, seperti motivasi, kepemimpinan, atau kompensasi.
2. Bersifat cross-sectional (satu waktu pengukuran), data dikumpulkan hanya pada satu periode waktu, sehingga tidak dapat menangkap perubahan atau dinamika hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas dalam jangka panjang.
3. Data berdasarkan persepsi (self-report), pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sehingga jawaban responden bersifat subjektif dan mungkin dipengaruhi oleh bias persepsi atau keinginan untuk menampilkan citra positif

REFERENSI

- Rawani, R., & Lubis, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Widya Puspita, Medan, hal. 45.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Revisi). PT Refika Aditama, Bandung, hal. 112.
- Sumanti, D., & Firmansyah, R. (2021). *Perilaku Organisasi dalam Perspektif Manajemen Modern*. Bumi Aksara, Jakarta, hal. 88.
- Saputra, R., & Natalia, M. (2021). *Manajemen Kinerja dan Produktivitas Karyawan*. Deepublish, Yogyakarta, hal. 67.
- Subiantoro, B., Surabagiarta, I. K., & Purnaningrum, I. D. (2020). *Produktivitas Kerja dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Scopindo Media Pustaka, Surabaya, hal. 53.
- Patriot, D., & Nasution, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan CV Hanami Electrindo Purwakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7 (4), 251 – 262.