

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PADA KARYAWAN CV. ONION CREATIVE

Yusuf Evendi<sup>1\*</sup>, Nugroho Mardi Wibowo<sup>2</sup>, Yanuar Fauzuddin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Wijaya Putra

\*Corresponding Author: <sup>1</sup> [yusuf.evendi56@gmail.com](mailto:yusuf.evendi56@gmail.com)

**Abstract:** *This research seeks to explore how the workplace setting and possibilities for professional advancement impact how well staff members perform at CV. Onion Creative. A survey was given to 32 participants, and a quantitative approach was used. SPSS version 26 was used to analyze the data using multiple linear regression. According to the results, the workplace has a considerable impact on output ( $t = 3.770$ ,  $p < 0.05$ ), whereas professional progress does not ( $t = -0.673$ ,  $p > 0.05$ ). Nevertheless, when combined, both elements have a substantial impact on production ( $F = 7.201$ ,  $p < 0.05$ ), with  $R^2 = 0.332$ . These outcomes emphasize how crucial it is to maintain a supportive workplace and to reevaluate initiatives for professional growth.*

**Keywords:** *Work Environment; Career Development; Employee Productivity*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana lingkungan tempat kerja dan kemungkinan untuk kemajuan profesional memengaruhi kinerja staf di CV. Onion Creative. Survei dilakukan kepada 32 partisipan dan menggunakan pendekatan kuantitatif. SPSS versi 26 digunakan untuk menganalisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap output ( $t = 3,770$ ,  $p < 0,05$ ), sedangkan kemajuan profesional tidak ( $t = -0,673$ ,  $p > 0,05$ ). Namun demikian, jika digabungkan, kedua elemen tersebut memiliki dampak yang substansial terhadap produksi ( $F = 7,201$ ,  $p < 0,05$ ), dengan  $R^2 = 0,332$ . Hasil ini menekankan betapa pentingnya mempertahankan lingkungan kerja yang suportif dan mengevaluasi kembali inisiatif untuk pertumbuhan profesional.

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja; Pengembangan Karir; Produktivitas Kerja*

## PENDAHULUAN

Efektivitas karyawan memainkan peran penting dan merupakan elemen kunci yang menentukan kinerja perusahaan. Dalam lanskap bisnis yang penuh tantangan saat ini, perusahaan tidak hanya harus menghasilkan produk berkualitas tinggi atau menyediakan layanan yang luar biasa; mereka juga perlu melindungi dan terus meningkatkan efektivitas tenaga kerja mereka. Hal ini sangat penting dalam bidang kreatif seperti bisnis percetakan, di mana kreativitas dan kecepatan kerja sangat penting untuk mencapai kesuksesan.

CV Onion Creative merupakan perusahaan percetakan yang telah beroperasi selama lebih dari satu dekade. Perusahaan ini dikenal dengan hasil cetak berkualitas tinggi dan layanan desain yang inovatif. Namun, seiring dengan dinamika industri dan perkembangan teknologi, tantangan internal turut muncul, terutama dalam hal kenyamanan lingkungan kerja dan kejelasan pengembangan karir karyawan.

Berdasarkan evaluasi internal perusahaan pada akhir tahun 2024, ditemukan bahwa sekitar 10% karyawan merasa lingkungan kerja kurang fleksibel dan monoton, sementara 37% merasa belum mendapatkan kejelasan mengenai jenjang karir.

Suasana positif di tempat kerja mencakup hal-hal yang nyata, seperti seberapa terang ruangan, bagaimana sirkulasi udara, dan bagaimana kantor ditata, serta hal-hal yang tidak nyata, yang mencakup bagaimana karyawan berinteraksi, bagaimana manajer memimpin, dan seberapa besar tingkat stres yang ada. Ketika lingkungan kerja mendukung, karyawan mungkin merasa lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik; namun, ketika lingkungan kerja tidak mendukung, mereka mungkin merasa stres dan hasil kerja mereka mungkin menurun. Di sisi lain, penting bagi karyawan untuk berkembang dalam pekerjaan mereka, sehingga mereka tahu bahwa mereka dihargai dan dapat melihat diri mereka bertahan di perusahaan untuk jangka waktu yang lama. Karyawan dapat mengembangkan karier mereka dengan mengikuti pelatihan, berganti pekerjaan di dalam perusahaan, mendapatkan promosi, atau mendapatkan nasihat dari mentor.

Berdasarkan teori Human Capital yang disampaikan oleh Becker, karyawan merupakan aset yang harus dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi (Takwa *et al.*, 2025). Teori Dua Faktor yang dijelaskan oleh Herzberg juga menyebutkan bahwa faktor kebersihan (seperti kondisi kerja) dan faktor motivator (seperti perkembangan karir) sama-sama memengaruhi kepuasan dan kinerja kerja (Sinuhaji, 2025). Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja dan pengembangan karir yang tepat menjadi bagian penting dalam strategi peningkatan produktivitas.

Studi ini bertujuan untuk menentukan bagaimana kondisi tempat kerja dan peluang untuk kemajuan profesional memengaruhi kinerja karyawan di CV Onion Creative. Temuan ini diprediksi akan memberikan wawasan bermanfaat bagi pimpinan dalam menciptakan strategi sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran, sekaligus memperkaya pengetahuan dalam teori manajemen sumber daya manusia.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja, menurut Martina Trisnawaty dan Parwoto (2020), mencakup semua hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Dengan kata lain, kondisi kerja yang lebih baik terkait dengan tingkat produktivitas karyawan yang lebih tinggi, dan kondisi kerja yang lebih buruk terkait dengan tingkat produktivitas yang lebih rendah. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak ideal lebih cenderung berdampak negatif terhadap produktivitas. Selain itu, terbukti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas juga signifikan secara statistik.

### **Pengembangan Karir**

Ratnasih *et al.* (2023), menjelaskan bahwa pengembangan karier adalah kumpulan tindakan yang membantu karyawan merencanakan masa depan kerja mereka di perusahaan, sehingga keduanya dapat berkembang secara optimal. Program ini membantu status, penghasilan, dan jaminan pekerjaan menjadi lebih baik, dan membantu orang tetap bersaing di pasar tenaga kerja yang terus berkembang.

## Produktivitas Kerja Karyawan

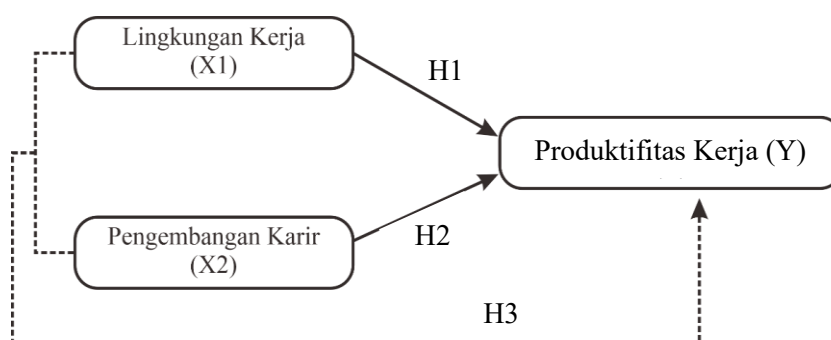
Produksi kerja karyawan adalah ukuran yang digunakan untuk mengukur seberapa efektif dan efisien tenaga kerja dalam menghasilkan output tertentu. Parashakti dan Noviyanti (2021), mengatakan bahwa produktivitas manusia adalah komponen penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan efisiensi harus didorong melalui penerapan berbagai komponen yang membantu, salah satunya adalah tempat kerja yang ideal. Sebuah lingkungan kerja ideal memungkinkan orang untuk bekerja dengan cara yang sehat, aman, dan nyaman. Dalam jangka panjang, ini akan menunjukkan bahwa lingkungan kerja sesuai dengan kebutuhan pekerja.

Parashakti dan Noviyanti (2021), juga mengatakan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dan jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam waktu tertentu. Untuk menilai tingkat pemanfaatan sumber daya selama proses kerja, metrik ini menjadi acuan penting.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Onion Creative yang berjumlah 32 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling, mengingat jumlah populasi yang relatif kecil. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5 untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja, pengembangan karir, dan produktivitas kerja.

Untuk menjamin kualitas alat penelitian, informasi yang terkumpul diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya, evaluasi asumsi standar, khususnya untuk normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dilakukan. Pengujian awal menggunakan regresi linier berganda untuk memastikan bagaimana setiap variabel penjelas memengaruhi variabel hasil, dengan mempertimbangkan dampak individual (uji-t) dan kolektif (uji-F). Manipulasi data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Variabel independen yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan pengembangan karir, sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja. Pengujian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda**

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	19.751	4.802		4.113	.000
	Lingkungan Kerja	.449	.119	.573	3.770	.001
	Pengembangan Karir	-.077	.115	-.102	-.673	.506

a. *Dependent Variable:* Produktifitas Kerja

Sumber: hasil olahan data SPSS versi 26.0 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 19,751 + 0,449X_1 + -0,077X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 19,751 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir bernilai nol, maka nilai Produktivitas Kerja diperkirakan sebesar 19,751.
2. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,449 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,449 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,001 < 0,05$ , sehingga secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
3. Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir sebesar -0,077 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Pengembangan Karir justru menurunkan Produktivitas Kerja sebesar 0,077 satuan. Namun, nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,506 > 0,05$  menunjukkan bahwa secara parsial Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini hanya variabel Lingkungan Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja secara parsial, sedangkan Pengembangan Karir tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

### Uji Hipotesis

*Uji t (uji koefisien regresi secara parsial)*

Uji t adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dalam model regresi linier. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah suatu variabel bebas secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 2. Hasil Uji t**

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	19.751	4.802		4.113	.000
	Lingkungan Kerja	.449	.119	.573	3.770	.001
	Pengembangan Karir	-.077	.115	-.102	-.673	.506

a. *Dependent Variable:* Produktifitas Kerja

Sumber: hasil olahan data SPSS versi 26.0 (2025)

Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 3,770 dengan signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerja mereka.

Variabel Pengembangan Karir memiliki nilai  $t$  hitung sebesar -0,673 dengan signifikansi sebesar 0,506. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,506 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, program pengembangan karir yang ada belum memberikan dampak nyata terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

#### *Uji F (uji koefisien regresi secara simultan)*

Salah satu metode dalam analisis regresi linear berganda adalah uji  $F$ , juga dikenal sebagai uji koefisien regresi secara simultan. Dalam penelitian ini, variabel independen yang diuji adalah lingkungan kerja dan pengembangan karir, dan variabel dependennya adalah produktivitas kerja. Tujuan uji  $F$  adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 3. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.188	2	70.594	7.201	.003 <sup>b</sup>
	Residual	284.280	29	9.803		
	Total	425.469	31			
a. <i>Dependent Variable: Produktifitas Kerja</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja</i>						

Sumber: hasil olahan data SPSS versi 26.0 (2025)

Nilai  $F$  hitung sebesar 7,201 dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0,003 ditemukan pada tabel ANOVA sebelumnya. Nilai signifikansi ini lebih rendah dari tingkat signifikansi yang biasa digunakan, yaitu 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak valid, yang berarti bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir secara bersamaan. Oleh karena itu, model regresi yang tepat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen (lingkungan kerja dan pengembangan karir) dan variabel dependen (produktivitas kerja). Hasil ini juga mendukung gagasan bahwa kedua variabel bebas tersebut secara statistik memiliki kontribusi dalam meningkatkan efisiensi kerja dalam CV Onion Creative.

#### *Koefisien Korelasi Berganda (R)*

Koefisien korelasi berganda ( $R$ ) digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen dalam model penelitian. Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah lingkungan kerja dan pengembangan karir, sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja. Nilai koefisien korelasi berganda menunjukkan seberapa kuat

hubungan kedua variabel independen tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian koefisien korelasi berganda (R) dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)**

<b>Model Summary</b>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.576 <sup>a</sup>	.332	.286	3.131
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja				

Sumber: hasil olahan data SPSS versi 26.0 (2025)

Menurut hasil tabel Model Summary, nilai R Square sebesar 0,332 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja secara bersamaan dapat menyebabkan 33,2% variasi dalam produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, nilai R Square yang disesuaikan sebesar 0,286 menunjukkan bahwa ada penyesuaian terhadap jumlah variabel bebas dan sampel, yang tetap menunjukkan kontribusi yang signifikan.

Nilai kesalahan standar estimasi sebesar 3,131 menunjukkan besarnya kesalahan standar dalam memperkirakan nilai produktivitas kerja dari model regresi yang digunakan, sementara nilai R sebesar 0,576 menunjukkan hubungan positif yang cukup kuat antara lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja. Secara keseluruhan, temuan ini mendukung kesimpulan bahwa model regresi layak, dan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **Pembahasan**

### *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja*

Berdasarkan hasil uji-t, lingkungan kerja tampaknya berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawan Creative Onion CV. Nilai t yang diperoleh adalah 3,770, dan tingkat kepentingannya adalah 0,001. Angka kepentingan ini sebenarnya lebih rendah dibandingkan dengan nilai kepentingan 0,05. Koefisien regresi menunjukkan angka 0,449, yang menunjukkan bahwa jika keseluruhan lingkungan kerja membaik, maka produktivitas kerja diperkirakan akan meningkat sebesar 0,449 untuk setiap unit. Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara seberapa baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan dan seberapa produktif mereka nantinya.

Hasil yang diamati konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnawaty & Parwoto (2020), yang menyoroti bahwa lingkungan kerja yang ditandai dengan kepositifan dan dukungan memainkan peran penting dalam meningkatkan pencapaian karyawan secara substansial. Pengamatan ini semakin diperkuat oleh penelitian Amany dkk. (2021), yang temuannya menunjukkan bahwa karakteristik lingkungan kerja memiliki efek positif terhadap efektivitas secara keseluruhan. Namun, pengamatan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Parashakti & Noviyanti (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki efek yang signifikan terhadap produktivitas karyawan jika hanya berfokus pada tampilan dan nuansa tempat kerja, dan bukan pada hal-hal seperti apakah orang-orang merasa diperlakukan sama dan rukun.

### *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja*

Analisis uji-t menunjukkan bahwa faktor pengembangan karier menunjukkan nilai-t sebesar -0,673, dengan tingkat signifikansi 0,506. Tingkat signifikansi ini melebihi ambang batas 0,05, yang menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak secara substansial memengaruhi kinerja karyawan dalam aspek-aspek tertentu. Hasil ini menyiratkan bahwa inisiatif pengembangan karier di CV. Onion Creative mungkin tidak efektif dalam meningkatkan kinerja kerja, yang mungkin disebabkan oleh pelaksanaan yang kurang ideal atau program yang tidak selaras dengan kebutuhan karyawan.

Hasil yang diperoleh di sini menyajikan perspektif yang berbeda dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nursaumi dkk. (2022) dan Fatimah dkk. (2023). Studi mereka menunjukkan bahwa berbagai aspek pertumbuhan profesional, seperti kesempatan pendidikan, kemajuan jabatan, dan rotasi kerja, memiliki pengaruh yang signifikan dan bermanfaat terhadap peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tete dkk. (2023) dan Almatama dkk. (2023), yang menunjukkan bahwa pengaruh pertumbuhan karier terhadap produktivitas tidak selalu signifikan, terutama ketika strategi pengembangan karier yang terdefinisi dengan baik dan struktur kompensasi yang sesuai tidak memadai.

### *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja*

Hasil uji serentak (uji F) menunjukkan bahwa aspek pertumbuhan profesional dan kondisi tempat kerja secara kolektif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh statistik F yang diperoleh sebesar 7,201 dengan tingkat signifikansi 0,003, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Koefisien determinasi (R Square), yang tercatat sebesar 0,332, menunjukkan bahwa kedua variabel prediktor tersebut berkontribusi terhadap varians sebesar 33,2% dalam produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Dengan demikian, perpaduan antara lingkungan kerja yang positif dan peluang untuk kemajuan karier menghasilkan peningkatan efektivitas karyawan CV Onion Creative dalam menjalankan tugas pekerjaan mereka.

Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Fatimah dkk. (2023) dan Almatama dkk. (2023), yang menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dapat ditingkatkan secara bersamaan melalui kombinasi lingkungan kerja yang kondusif dan pertumbuhan profesional yang terencana dengan baik. Di sisi lain, kesimpulan ini agak berbeda dengan yang dicapai oleh Tete dkk. (2023), yang menyatakan bahwa penerapan kedua faktor tersebut secara bersamaan mungkin tidak selalu memberikan perbedaan besar terhadap kualitas kehidupan kerja seseorang.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kondisi di mana individu bekerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap efektivitas mereka dalam menjalankan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pekerja memandang lingkungan kerja mereka sebagai lingkungan yang kondusif—mempertimbangkan aspek-aspek nyata seperti pencahayaan dan tempat

- yang nyaman untuk mengerjakan tugas, serta elemen-elemen tak berwujud seperti dinamika interpersonal dengan rekan kerja dan suasana kerja yang memberikan dorongan hasil kerja mereka cenderung lebih tinggi.
2. Meskipun terdapat faktor pengembangan karier, faktor-faktor tersebut tidak menunjukkan pengaruh yang substansial, bahkan sebagian, terhadap kinerja karyawan. Implikasinya adalah bahwa berbagai peluang pengembangan karier yang telah diterapkan organisasi belum sepenuhnya memberikan manfaat bagi staf, atau belum diterapkan secara konsisten.
  3. Secara simultan, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel ini dapat menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung pencapaian kinerja optimal.
  4. Nilai R-kuadrat, sebesar 0,332, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan perkembangan karier seseorang berkontribusi sebesar 33,2% terhadap perubahan yang diamati dalam produktivitas karyawan di tempat kerja. Sisa variabilitas tersebut disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

## SARAN

Saran untuk perusahaan yaitu perlu memperkuat aspek lingkungan kerja melalui peningkatan kenyamanan fisik dan interaksi sosial yang sehat di tempat kerja. Selain itu, program pengembangan karir perlu dievaluasi dan ditingkatkan agar dapat menjadi pendorong motivasi dan komitmen jangka panjang bagi karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amany, F., Darna, N., & Nursolih, E. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus pada Bank BJB Kantor Cabang Tasikmalaya). *Jurnal Business Management and Entrepreneurship*, 3(3).
- Fatimah, N. R., Sembiring, Z., & Author, C. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Manis Sportip Tanjung Morawa Deli Serdang Sumatera Utara. Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (Edisi ke-8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Martina Trisnawaty, & Parwoto. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus pada bagian produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 22(2).
- Nursaumi, I., Mulia, F., Sunarya, E., Administrasi, F. I., Humaniora, D., & Sukabumi, U. M. (2022). Peningkatan pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2), 1328–1335.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Ratnasih, C., Murti, W., & Winardi, W. (2023). Pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan (Studi kasus pada PT Angkasa Pura I Persero). *Jurnal Manajemen FE-*

UB, 11(2).

- Sinuhaji, Y. A. (2025). Penerapan Teori Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan Ritel: Pendekatan Psikologi Industri. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(5), 2454-2469.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Takwa, H. M., KM, S., Putri, M. T., Ked, S., & Nurtiono, H. H. (2025). *Human Capital Excellence: Strategi Pengembangan SDM Berkelanjutan*. Bekasi: Alung Cipta.
- Tete, J., Rasyid, A., Sutisman, E., Zakaria, Z., Pongtiku, A., & Sonjaya, Y. (2023). Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (BPKAD) Provinsi Papua. *The Journal of Business and Management Research*, 5(2), 717–738. <https://doi.org/10.55098/tjbmr.v5i2.298>