



PROSIDING

Seminar Nasional

IKIP PGRI Bojonegoro

"Tranformasi Pendidikan: Pilar Membangun Masyarakat Madani di Era 5.0"

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA DI CV. AWS SAKSES

Azizur Rohman H¹, Nur Rohman², Ali Mujahidin³

IKIP PGRI BOJONEGORO. azizurrohmanhakim0@gmail.com

Abstract

This research aims to explore the current conditions and situation of the work environment and efforts to improve employee productivity at CV. AWS Saksres, located in Ponco, Tuban Regency. A qualitative descriptive method was applied through observation, interviews, and documentation. From a total of 17 individuals, 2 participants represented managerial staff and 4 were regular employees. Based on interview results related to work environment indicators, it was found that there is no significant gap among employees, and mutual support is consistently provided. A harmonious work atmosphere fosters motivation and encouragement, while adequate facilities help minimize employee complaints and ensure task completion runs smoothly. The presence of appropriate work infrastructure significantly supports the achievement of company performance targets at CV. AWS Saksres.

Keywords: Work Environment, Work Productivity, Qualitative Method.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi aktual dan situasi lingkungan kerja serta upaya dalam meningkatkan produktivitas karyawan di CV. AWS Saksres yang berlokasi di Ponco, Kabupaten Tuban. Pendekatan yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dari 17 individu yang terlibat, 2 orang berasal dari unsur pimpinan dan 4 merupakan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara terkait indikator lingkungan kerja, diperoleh informasi bahwa tidak terdapat kesenjangan antara sesama karyawan, dan dukungan kerja selalu diberikan. Suasana kerja yang harmonis mampu meningkatkan semangat dan motivasi, sementara fasilitas yang memadai mengurangi keluhan serta mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Dukungan fasilitas yang optimal menjadi faktor penting dalam pencapaian target kerja di perusahaan CV. AWS Saksres.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja, Metode Kualitatif.

PENDAHULUAN

Produktivitas secara umum merupakan rasio antara hasil yang dicapai (output) dan sumber daya yang digunakan (input). Menurut Kapustin (1987:9), produktivitas sering dimaknai sebagai pemanfaatan sumber daya secara intensif seperti tenaga kerja dan mesin, yang diukur secara akurat dan mencerminkan efisiensi kerja. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan adalah kualitas lingkungan kerja. Dalam

Bahri (2018:8) disebutkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua hal yang berada di sekitar pekerja dan berpotensi memengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Tanggung jawab terhadap produktivitas kerja bukan hanya berada pada individu pekerja, melainkan juga menjadi kewajiban perusahaan. Pihak perusahaan perlu menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, termasuk pelatihan dan fasilitas pendukung. Selain itu, organisasi harus mampu membangun lingkungan kerja yang kondusif, seperti memberikan penghargaan atas kinerja, menyampaikan apresiasi, serta melakukan evaluasi yang transparan. Sejalan dengan pendapat Margiyanto dan Mulyantomo dalam Bahri (2018:9), terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan.

Prihantoro (2015:7) juga menegaskan bahwa meskipun tidak terlibat langsung dalam proses produksi, manajemen lingkungan kerja memiliki kontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman mampu menciptakan atmosfer positif yang mendukung motivasi dan meningkatkan hasil kerja. Sementara itu, Pramudianto (2021:310) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat atau toxic workplace dicirikan oleh sistem kerja, suasana, dan hubungan antarindividu yang menyebabkan ketidaknyamanan hingga gangguan psikologis. Beban kerja yang tidak seimbang, minimnya waktu istirahat, serta tekanan dari atasan bisa menimbulkan stres berat bahkan depresi, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas. Sikap otoriter dan tidak suportif dari atasan juga berpotensi menciptakan relasi kerja yang merugikan bagi karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi lingkungan kerja yang ada di perusahaan CV. AWS Sakses, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja. Melalui pemahaman tersebut, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan rekomendasi perbaikan guna menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman, mendukung, dan produktif bagi seluruh elemen perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hulu et al. (2022) mengemukakan bahwa terciptanya suasana kerja yang harmonis, ketersediaan fasilitas yang memadai, serta adanya dukungan antar sesama rekan kerja berkontribusi terhadap peningkatan motivasi serta rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Daya produktif seorang karyawan sangat ditentukan oleh sejumlah faktor seperti kemampuan personal, ketersediaan sarana penunjang pekerjaan, dan peluang untuk mengembangkan potensi diri, sehingga hasil kerja dapat diperoleh secara optimal, baik dari segi efektivitas maupun efisiensi. Sementara itu, temuan dari Sriwahyuningsih (2019) menunjukkan bahwa program pelatihan yang diterapkan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja di PDAM Tirta Uumbu Kabupaten Nias. Pelatihan tersebut terbukti mampu mendongkrak performa karyawan secara nyata dalam pelaksanaan tugasnya.

Adapun studi yang dilakukan oleh Adhitya Pratama W. (2024) menunjukkan bahwa produktivitas kerja di CV Griya Alam Mulya tergolong pada tingkat yang cukup baik. Walaupun dihadapkan pada berbagai tantangan, semangat kerja yang tinggi serta kerja sama antar karyawan menjadi elemen kunci dalam mempertahankan performa yang optimal.

Lingkungan kerja mencakup seluruh elemen yang dapat memengaruhi situasi kerja, baik berasal dari faktor internal seperti hubungan antar pegawai dan atasan, maupun dari aspek eksternal seperti fasilitas dan suasana kerja. Sedarmayanti (2013) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, bahan, kondisi sekitar tempat kerja, metode yang digunakan, serta pengaturan kerja, baik untuk individu maupun kelompok. Menurut Prihantoro (2019:21), kualitas lingkungan kerja dapat dilihat dari tiga indikator utama, yaitu: (1) interaksi antar karyawan, (2) kondisi atau atmosfer kerja, dan (3) fasilitas penunjang kerja. Ketiga indikator ini menjadi tolak ukur penting dalam menilai seberapa kondusif lingkungan kerja dalam menunjang kinerja karyawan. Jika lingkungan tersebut dinilai baik, maka secara langsung akan berdampak positif terhadap produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Produktivitas kerja merupakan aspek penting yang mencerminkan efektivitas seseorang atau kelompok dalam menghasilkan output tertentu. Mahawati et al. (2021:12) menyebutkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang mengalami peningkatan secara berkelanjutan dari waktu ke waktu. Senada dengan itu, Yuniarsih dan Suwatno (dalam Darmadi, 2012:253) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu proses menghasilkan atau meningkatkan keluaran berupa barang/jasa secara efisien dengan mengelola sumber daya manusia secara optimal. Darmadi (2012:259) menambahkan bahwa produktivitas mencerminkan tingkat efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan input untuk menghasilkan output yang berkualitas.

Sutrisno (dalam Sisca et al., 2020:60) mengidentifikasi beberapa indikator utama dalam menilai produktivitas kerja karyawan, yakni: (1) kemampuan individu, (2) efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian hasil, (3) semangat atau motivasi kerja, (4) upaya pengembangan diri, (5) kualitas hasil kerja, dan (6) efisiensi operasional. Berdasarkan indikator-indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh faktor internal (kemampuan dan motivasi pribadi) maupun faktor eksternal (lingkungan kerja dan dukungan perusahaan).

METODE

Menurut Sugiyono (2016:337), pendekatan kualitatif merupakan metode penelitian yang berakar pada filosofi postpositivisme atau interpretatif. Metode ini digunakan untuk mengkaji fenomena dalam kondisi alamiah tanpa adanya intervensi seperti dalam eksperimen. Dalam penerapannya, peneliti berperan sebagai instrumen utama, pengumpulan data dilakukan melalui berbagai teknik (triangulasi), analisisnya bersifat induktif, dan fokus

utama dari hasil penelitiannya adalah pada makna yang terkandung, bukan pada generalisasi temuan.

Informan dalam penelitian ini dipilih sesuai dengan tujuan dan fokus permasalahan yang dikaji. Dari total 17 karyawan di CV. AWS Skses, sebanyak 6 orang ditetapkan sebagai informan yang mewakili berbagai elemen dalam perusahaan.

1. Wakil Direktur informan utama (Inf.1)
2. Kepala Produksi informan kunci (Inf.2)
3. Bag. Administrasi informan pendukung (Inf.3)
4. Bag. Pengelasan informasn pendukung (Inf.4)
5. Bag. Pengecoran informan Pendukung (Inf.5)
6. Bag. Pengiriman Informan Pendukung (Inf.6)

Untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap dan mendalam terkait lingkungan kerja dan produktivitas karyawan, peneliti menentukan jumlah responden berdasarkan kriteria atau spesifikasi tertentu.

Menurut NDN Aini (2023), dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk penelitian, peneliti menggunakan pendekatan langsung ke lapangan dengan tiga teknik utama, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk melihat langsung kondisi dan situasi objek penelitian. Wawancara digunakan untuk menggali informasi lebih dalam dari narasumber yang telah ditentukan, sedangkan dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data tertulis atau gambar yang relevan. Ketiga metode ini digunakan secara bersamaan dan diarahkan pada sumber data yang sama agar hasilnya konsisten dan valid.

Analisis data dalam penelitian kualitatif umumnya menggunakan pendekatan interaktif seperti yang dijelaskan oleh Miles dan Huberman (1992) serta Qomaruddin (2024). Proses analisis ini terdiri dari tiga langkah utama yang saling berkaitan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyaring dan menyederhanakan informasi yang telah dikumpulkan agar lebih fokus pada hal-hal penting. Selanjutnya, data yang sudah diringkas disajikan dalam bentuk narasi atau tabel agar mudah dibaca dan dianalisis. Terakhir, peneliti menarik kesimpulan dari data yang telah disusun, sambil terus memverifikasi agar hasilnya akurat dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Sebagaimana dijelaskan oleh Arikunto (2018:309), dalam penelitian deskriptif, pengolahan serta analisis data dilakukan secara sistematis agar hasilnya valid dan bermakna. Hal ini sejalan dengan pandangan NDN Aini (2023), yang menyatakan bahwa untuk menjamin keabsahan data, diperlukan penerapan metode triangulasi. Oleh karena itu, dalam proses analisis data, peneliti menggunakan teknik triangulasi sebagai pendekatan penting dalam pengumpulan dan pengolahan data kualitatif. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengonfirmasi kebenaran data melalui berbagai sumber atau teknik, sehingga hasil penelitian menjadi lebih kuat, kredibel, dan dapat dipertanggungjawabkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lingkungan kerja di CV. AWS SAKSES secara umum menggambarkan suasana kerja yang dinamis dan cukup terorganisir, baik di kantor maupun di lapangan. Dari sisi suasana kerja, setiap bagian memiliki karakteristik tersendiri. Bagian Administrasi menghadapi kesibukan tinggi, terutama di pagi dan siang hari, terkait proses surat-menyurat dan operasional harian. Sementara itu, bagian Pengelasan dan Pengecoran memulai hari kerja dengan pengarahan dari kepala produksi, menunjukkan adanya struktur kerja yang jelas. Di bagian Pengiriman, kegiatan dimulai dengan SOP seperti pengecekan kendaraan, apel pagi, hingga proses pengangkutan produk beton pracetak.

Namun, terdapat beberapa tantangan yang dirasakan oleh karyawan terkait kenyamanan kerja. Misalnya, gangguan seperti padamnya listrik dan penumpukan barang dapat memengaruhi konsentrasi dan kenyamanan kerja. Di lapangan, cuaca ekstrem dan keterbatasan jumlah tenaga kerja juga menjadi hambatan signifikan, terutama bagi bagian Pengecoran dan Pengiriman.

Terkait peran manajemen, mayoritas karyawan menilai bahwa atasan cukup aktif dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hal ini tercermin dari kepedulian, komunikasi terbuka, dan pemberian insentif oleh atasan. Bahkan, untuk pekerjaan lapangan yang rentan terhadap stres karena cuaca, manajemen juga memberikan pengawasan khusus guna meminimalisir konflik dan menjaga semangat kerja. Hubungan antar rekan kerja secara umum terjalin dengan baik. Ada kesadaran akan pentingnya kerja sama dan saling pengertian. Komunikasi juga berjalan lancar, terutama karena atasan sering turun langsung ke lapangan dan melakukan evaluasi rutin. Penyelesaian konflik dilakukan secara dewasa, seperti menerima pendapat orang lain terlebih dahulu atau menghindari ketegangan melalui candaan dan komunikasi terbuka. Dari segi fasilitas kerja, mayoritas karyawan merasa bahwa alat kerja, APD (alat pelindung diri), serta kendaraan operasional tersedia dengan baik. Meskipun ada kendala minor seperti rebutan alat di bagian pengecoran atau kebutuhan administrasi seperti materai yang habis, hal ini tidak menjadi hambatan besar karena dapat segera diatasi.

Ketersediaan alat kerja di perusahaan CV. AWS Saksess selalu tercukupi karena kepala Produksi rutin melakukan stok. Jika ada alat yang rusak dan tidak tersedia cadangannya, pihak produksi segera melakukan perbaikan agar pekerjaan tetap dapat berjalan lancar tanpa hambatan yang berarti.

Fasilitas penunjang seperti ruang istirahat, toilet, dan konsumsi dinilai memadai dan turut menunjang produktivitas. Hanya pada bagian Pengiriman, fasilitas ini jarang digunakan karena pekerjaan dilakukan di luar area perusahaan. Meski demikian, perusahaan tetap memberikan dukungan yang cukup melalui penyediaan alat transportasi dan kelengkapan kerja.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja di CV. AWS SAKSES dinilai cukup baik dan produktif, dengan perhatian dari manajemen terhadap kenyamanan, keselamatan, serta hubungan antar tim. Namun, masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam penanganan kondisi kerja ekstrem dan pengelolaan alat secara lebih merata di semua divisi.

Produktivitas kerja karyawan di CV. AWS SAKSES dibentuk oleh sejumlah faktor penting yang meliputi kemampuan individu dan tim, efisiensi kerja, semangat kerja, pengembangan diri, serta kontrol mutu. Berdasarkan wawancara dengan Wakil Direktur dan Kepala Produksi, diketahui bahwa perusahaan menerapkan pendekatan praktis dan adaptif untuk mendukung performa kerja optimal. Perusahaan CV. AWS Saksess dalam menilai kemampuan individu dan tim berdasarkan kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan rencana awal yang telah disusun oleh Kepala Produksi. Hasil kerja merupakan indikator utama yang ungkapkan oleh wakil direktur dalam menilai kemampuan pegawai/Tim. Selain itu, aspek keuletan dan kegigihan karyawan juga menjadi tolok ukur oleh Kepala Produksi yang senantiasa mengawasi proses kerja secara langsung. Untuk meningkatkan kemampuan, pendekatan *“mulai dulu sebelum menyerah”* ungkap Kepala Produksi menjadi budaya yang diutamakan, menunjukkan pentingnya inisiatif dan keberanian mencoba dari setiap karyawan. Kemampuan pegawai dapat dinilai dari bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana atau jadwal yang telah ditentukan. Jika tugas yang dikerjakan oleh individu maupun tim berjalan tepat waktu dan sesuai target, hal itu menunjukkan bahwa mereka memiliki kemampuan yang baik. Untuk mengukur tingkat kemampuan tersebut, bisa dilihat dari hasil kerja yang diberikan—apakah sudah memenuhi standar, berkualitas, dan diselesaikan secara efisien.

Efektivitas dan efisiensi merupakan pedoman utama yang dimiliki oleh setiap Perusahaan karena Perusahaan dapat naik Ketika mengoptimalkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan. Dalam Upaya meningkatkan hasil kerja secara efektif dan efisien, CV. AWS SAKSES sendiri menerapkan fleksibilitas dalam pembagian kerja. Misalnya, ada hari ketika karyawan yang absen, kepala produksi melakukan rotasi divisi agar produktivitas tetap terjaga. Meskipun hal tersebut tentu membuat divisi tsb kuwalahan, karena kurangnya kemampuan karyawan tersebut. Tetapi, Kepala Produksi turut berperan besar dalam menjaga efisiensi dengan pengawasan langsung di lapangan agar pekerjaan sesuai dengan SOP. Dalam menghadapi kendala teknis seperti kerusakan mesin, perusahaan mendorong optimalisasi waktu dengan mengerjakan tugas lain terlebih dahulu, menunjukkan adaptabilitas tinggi dalam manajemen waktu dan sumber daya.

Menjaga semangat kerja menjadi perhatian serius bagi manajemen. Dalam menjaga semangat kerja Komunikasi yang intensif yang dilakukan oleh Wakil Direktur serta pemberian insentif seperti uang atau rokok menjadi cara Perusahaan CV. AWS Saksess dalam memotivasi karyawan, yang terbukti efektif di lapangan. Kepala Produksi juga menjadi pilar utama dalam menjaga kenyamanan kerja seperti menyesuaikan beban kerja karyawan agar karyawan tidak terbebani secara berlebihan. Kepala Produksi Juga sering memberikan apresiasi sederhana seperti pujian menjadi bentuk penghargaan non-material yang turut membangun semangat dan loyalitas karyawan. Pemberian snack atau uang rokok kepada karyawan merupakan bentuk perhatian perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan semangat kerja. Meskipun sederhana, insentif ini mampu memberikan dampak positif karena menyentuh kebutuhan dasar karyawan yang pada dasarnya bekerja untuk memperoleh penghasilan. Dengan adanya perhatian seperti ini, karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi, sehingga dapat

meningkatkan loyalitas, kenyamanan, dan produktivitas kerja secara keseluruhan. CV. AWS SAKSES mendorong karyawan untuk berkembang dengan menciptakan dan mencoba hal-hal baru. Wakil Direktur membuka ruang bagi ide dan pendapat dari karyawan sebagai bentuk pelibatan aktif dalam proses kerja. Kepala Produksi menekankan pentingnya kedisiplinan sebagai pondasi pengembangan keterampilan. Jadi, bisa disimpulkan bahwa setiap karyawan di CV. AWS Saksess harus mempunyai kedisiplinan guna melatih keuletan dalam bekerja, Ketika setiap karyawan CV. AWS Saksess sudah mempunyai jiwa disiplin, wakil direktur meyakini bahwa mereka akan menjadi ahli dalam bidangnya, hal itu juga memudahkan kepala produksi dalam mengatur/memanage para karyawan tsb. Dalam situasi bermasalah, karyawan diajak berdiskusi untuk menciptakan solusi inovatif yang bermanfaat bagi peningkatan mutu kerja. Selain itu, diskusi juga memudahkan interaksi tanpa menciptakan adanya Batasan/kesenjangan dalam berhubungan.

Setiap Perusahaan tentu memiliki standar mutu yang berbeda-beda. Begitu juga CV. AWS Saksess Standar mutu yang digunakan dalam setiap proses produksi didasarkan pada penerapan SOP (Standart Operasional Prosedur) yang ketat dilakukan oleh Kepala Produksi, kedisiplinan dalam bekerja juga sangat menunjang pekerjaan, dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karena Ketika karyawan sudah paham. Tentu memudahkan kepala produksi dalam mengatur/memanage para karyawan. Wakil Direktur sendiri menegaskan pentingnya pengawasan berkala seperti evaluasi dua mingguan dan pengecekan laporan produksi. Sementara itu, Kepala Produksi terus mengawasi proses produksi untuk memastikan produk akhir memenuhi standar kualitas. Ketika terjadi penyimpangan mutu, segera dilakukan investigasi dan penyesuaian agar tidak berulang.

Efisien adalah hal wajib yang dilakukan oleh setiap Perusahaan. Efisiensi sendiri didefinisikan sebagai cara mencapai hasil kerja dengan lebih cepat, mudah, dan hemat biaya. Untuk menjaga efisiensi, dilakukan evaluasi rutin melalui laporan mingguan dan pengawasan langsung oleh Kepala Produksi. Ketika menghadapi tantangan seperti keterlambatan bahan, pemadaman Listrik ataupun cuaca. perusahaan segera mengantisipasi dengan membuat jadwal pengadaan/produksi yang terstruktur serta diimbangi dengan pelaporan stok secara berkala oleh bag. Administrasi .

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja yang Harmonis Meningkatkan Produktivitas Kerja Hasil wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang harmonis dan stabil berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di CV. AWS Saksess. Tidak ditemukan adanya kesenjangan antara pegawai, dan mereka saling memberikan dukungan satu sama lain. Suasana kerja yang kondusif dan harmonis turut memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Selain itu, fasilitas kerja yang memadai juga berperan dalam mengurangi keluhan dari karyawan dan

memperlancar pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab masing-masing

2. Faktor yang Meningkatkan Produktivitas Kerja di CV. AWS Sukses Berdasarkan wawancara yang dilakukan, indikator utama yang meningkatkan produktivitas kerja di CV. AWS Sukses adalah kemampuan individu karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab. Beberapa faktor yang mendukung peningkatan produktivitas antara lain kemampuan pegawai, semangat kerja, efisiensi dan efektivitas dalam bekerja, standar mutu, serta kedisiplinan. Perusahaan selalu berupaya untuk mengoptimalkan tenaga kerja guna mencapai efisiensi dan efektivitas kerja yang lebih baik. Standar mutu yang tinggi menjadi ukuran utama dalam perusahaan, karena dengan mutu yang stabil, perusahaan dapat terus berkembang. Oleh karena itu, kemampuan karyawan menjadi faktor penting dalam mencapai produktivitas, karena kualitas produksi sangat bergantung pada kinerja karyawan itu sendiri.

DAFTAR RUJUKAN

- Aini, N. D. N. (2023). Pengaruh Penggunaan Media Sosial Whatsapp terhadap Peningkatan Penjualan Tempe di Desa Kacangan (Doctoral dissertation, IKIP PGRI BOJONEGORO).
- Arikunto, Suharsimi, (2018). Prosedur Penelitian, Jakarta: Rineka Cipta.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen grasberg. *Modus*, 27(2), 141-162.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72-79.
- Darmadi. (2012),. Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah Melejitkan Produktifitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi. Yogyakarta: Deepublish.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1480-1496.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127-133.
- Qomaruddin, Q., & Sa'diyah, H. (2024). Kajian Teoritis tentang Teknik Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif: Perspektif Spradley, Miles dan Huberman. *Journal of Management, Accounting, and Administration*, 1(2), 77-84.
- Riwukore, J. R. (2022). Pelatihan Penentuan Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Eksisting di Sekretariat Daerah Pemkot Kupang. *Jurnal Abdimas Multidisiplin*, 1(1), 51-64.

- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 01-09.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).