



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 26755-26765

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Imam Production Tangerang Selatan

Chika Dwi Aura, Whina Ratnawati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

chikadwiaura88@gmail.com, dosen02057@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1) dan kerjasama tim (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan, pada CV. Imam Production Tangerang Selatan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik sampling jenuh, yaitu melibatkan seluruh populasi sebanyak 51 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi ganda, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $(8,829 > 2,010)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka keputusan diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Sementara Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $(9,321 > 2,010)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Lingkungan kerja fisik dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $> F$ tabel atau $(52,172 > 3,19)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 68,5% menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan kerjasama tim (X_2) memiliki kontribusi sebesar 68,5% terhadap produktivitas kerja (Y), sedangkan 31,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian menunjukan Kerjasama tim dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Imam Production Tangerang Selatan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Kerjasama Tim, Produktivitas Kerja Karyawan

1. Latar Belakang

Perkembangan Perkembangan dunia industri saat ini berlangsung semakin pesat seiring dengan kemajuan teknologi, globalisasi, serta persaingan antarperusahaan yang semakin ketat. Kondisi tersebut mendorong setiap perusahaan untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan pasar, kebutuhan konsumen, serta tuntutan terhadap efisiensi dan kualitas kerja. Hal ini juga berlaku pada industri konveksi dan garmen yang dituntut untuk terus meningkatkan kemampuan produksinya, baik dari segi jumlah maupun kualitas, dengan tetap memperhatikan efektivitas proses kerja dan pengelolaan sumber daya yang dimiliki.

Seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap produk sandang dan meningkatnya persaingan usaha, baik antar pelaku industri lokal maupun dengan produk impor, perusahaan konveksi dan garmen dituntut untuk mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses produksinya. Dalam operasional produksi sumber daya manusia berperan sangat penting karena sebagian besar proses produksi masih membutuhkan tenaga kerja manusia. Pekerjaan seperti pemotongan bahan, penjahitan, penyusunan pola, hingga proses finishing membutuhkan ketelitian, kecepatan, serta konsistensi kerja yang tinggi. Oleh sebab itu, Tingkat produktivitas kerja karyawan sangat menentukan kelancaran proses produksi.

CV Imam Production merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konveksi dan garmen, dengan kegiatan utama memproduksi berbagai jenis pakaian yang mengutamakan kualitas serta desain yang inovatif. Menurut Sutrisno (2020:99), produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang diperoleh dengan waktu yang dibutuhkan oleh tenaga kerja dalam menghasilkan suatu produk. Produktivitas kerja karyawan menjadi salah

satu aspek penting bagi perusahaan dalam mencapai keberhasilan, khususnya bagi perusahaan yang kegiatan utamanya berhubungan dengan proses produksi. Tingkat produktivitas yang baik dapat membantu perusahaan memenuhi permintaan pasar sekaligus mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja dapat dikatakan tercapai apabila karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik serta menyelesaikan pekerjaannya secara optimal.

Hal tersebut tidak hanya berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan, tetapi juga mencakup efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. Produktivitas yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk melakukan inovasi dan perbaikan dalam proses kerja, sehingga perusahaan mampu mempertahankan daya saing serta mencapai keuntungan yang optimal. Sebaliknya, produktivitas yang rendah menunjukkan bahwa karyawan belum mampu menghasilkan output secara efektif sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kondisi tersebut dapat menjadi permasalahan bagi perusahaan karena dapat memengaruhi kelancaran kegiatan operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Gambaran mengenai tingkat produktivitas kerja karyawan CV Imam Production dapat dilihat berdasarkan hasil pra-survei yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Data Hasil Pra Survey Dengan Menggunakan Pernyataan Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban Responden			
				Iya	%	Tidak	%
1	Kemampuan	Karyawan memiliki kemampuan Keterampilan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan	20	16	80%	4	20%
2	Meningkatkan hasil yang dicapai	Karyawan Mampu Untuk Selalu meningkatkan hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan	20	12	60%	8	40%
3	Pengembangan diri	Karyawan Selalu Berupaya mengembangkan keterampilan dan pengetahuan untuk mendukung peningkatan kerja	20	7	35%	13	65%
4	Mutu	Hasil pekerjaan karyawan Selalu memiliki kualitas yang baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan	20	5	25%	15	75%
5.	Efisiensi	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan cepat waktu atau efisien.	20	7	35%	13	65%

Sumber: Data Hasil Pra-survei Kepada Karyawan CV. Imam Production

Berdasarkan hasil pra-survei produktivitas kerja yang dilakukan terhadap 20 responden, diperoleh gambaran awal mengenai kondisi produktivitas karyawan yang diukur berdasarkan lima indikator, yaitu kemampuan, peningkatan hasil kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Berdasarkan uraian hasil pra-survei tersebut, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan produktivitas kerja karyawan. Meskipun karyawan telah memiliki kemampuan dasar yang cukup, produktivitas kerja belum menunjukkan hasil yang optimal karena masih rendahnya upaya pengembangan diri, mutu. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan kesalahan kerja dan produk cacat, sehingga perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk perbaikan atau produksi ulang. Selain itu, penggunaan waktu dan sumber daya menjadi tidak efisien, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya biaya operasional perusahaan. Dampak lain dari rendahnya produktivitas kerja adalah keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan menurunnya kepuasan pelanggan. Ketidakmampuan perusahaan memenuhi target produksi dapat mengganggu jadwal pengiriman dan mengurangi kepercayaan konsumen. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya daya saing perusahaan serta menghambat perkembangan dan keberlangsungan usaha. Oleh karena itu, hasil pra-survei tersebut dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan untuk mengetahui dan memperbaiki berbagai faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Perbaikan yang dilakukan secara berkelanjutan diharapkan dapat membantu perusahaan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Salah satu faktor yang diduga berkaitan dengan produktivitas kerja adalah lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti dalam Oktariani (2023), lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi yang berbentuk fisik dan berada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kondisi tersebut dapat berupa pencahayaan, temperatur, sirkulasi udara, kebisingan, tata letak ruang, hingga kondisi peralatan yang digunakan dalam proses produksi. Lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung dapat mengurangi kenyamanan dan konsentrasi karyawan serta menghambat kelancaran pekerjaan, terutama pada pekerjaan yang membutuhkan ketelitian seperti menjahit, memotong kain, dan melakukan pemeriksaan kualitas produk.

Pada industri konveksi, kondisi seperti suhu ruang yang panas, pencahayaan yang kurang merata, kebisingan mesin, maupun ruang kerja yang terbatas dapat membuat karyawan lebih mudah merasa lelah dan kurang nyaman saat bekerja. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman, aman, dan mendukung. Pencahayaan yang memadai dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih teliti, sirkulasi udara yang baik dapat mengurangi rasa gerah dan kelelahan, sedangkan tata letak ruang yang sesuai dapat mempermudah pergerakan selama proses kerja. Dengan kondisi lingkungan kerja fisik yang mendukung, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih nyaman sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan diharapkan dapat meningkat.

Berikut data observasi mengenai kondisi lingkungan kerja fisik pada karyawan CV Imam Production yang disajikan dalam Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1. 2 Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Pada CV. Imam Production

No	Indikator	Dasar Regulasi	Standar Kondisi Ideal	GAP	Ket
1	Pencahayaan /Penerangan	Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja (Lampiran Intensitas Pencahayaan).	Intensitas pencahayaan ruang jahit, pemotongan kain, dan pemeriksaan hasil jahitan minimal 300 lux. Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketelitian tinggi seperti quality control dapat mencapai 500–1000 lux.	Pencahayaan di area produksi belum merata. Beberapa titik kerja masih mengandalkan cahaya alami sehingga intensitas cahaya kurang optimal ketika cuaca mendung atau menjelang sore hari.	Kurang Baik
2	Sirkulasi Udara di Ruang Kerja	Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja.	Suhu ruang kerja ideal 23–26°C, kelembaban 40–60%, serta ventilasi yang memadai atau menggunakan exhaust fan agar udara tetap segar dan debu kain tidak menumpuk.	Sirkulasi udara cukup baik karena terdapat ventilasi dan kipas angin yang membantu pertukaran udara sehingga ruangan terasa cukup nyaman.	Baik
3	Kebisingan di Tempat Kerja	Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja.	Nilai Ambang Batas (NAB) kebisingan adalah maksimal 85 dBA untuk waktu kerja 8 jam per hari. Apabila melebihi batas tersebut, perusahaan wajib melakukan pengendalian kebisingan atau menyediakan alat pelindung telinga.	Suara mesin jahit, obras, dan peralatan produksi cukup terdengar sehingga dapat mengganggu konsentrasi pekerja, terutama saat proses produksi berlangsung secara bersamaan.	Kurang Baik
4	Kebersihan	UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja	Area kerja harus bersih dari sisa potongan kain, benang, debu, limbah produksi, serta memiliki	Area kerja masih terdapat potongan kain, benang, dan hasil produksi yang	Kurang Baik

		Pasal 3; Permenaker Nomor 5 Tahun 2018.	tempat sampah yang memadai agar tidak mengganggu aktivitas kerja dan mengurangi risiko kecelakaan.	belum segera dirapikan sehingga kebersihan belum terjaga secara optimal.	
5	Ruang Gerak di Tempat Kerja	UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja; Permenaker Nomor 5 Tahun 2018.	Tata letak mesin jahit, meja potong, dan peralatan harus memberikan ruang gerak yang cukup sehingga pekerja dapat bergerak dengan aman tanpa hambatan. Jalur evakuasi juga harus bebas dari barang atau bahan produksi.	Ruang kerja di beberapa bagian terasa sempit karena penumpukan bahan baku dan hasil produksi, sehingga ruang gerak pekerja menjadi terbatas.	Kurang Baik
6	Keamanan di Tempat Kerja	UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja; Permenaker Nomor PER.15/MEN/VIII/2008 tentang P3K di Tempat Kerja; Permenaker Nomor 4 Tahun 1980 tentang APAR.	Perusahaan wajib menyediakan APAR, kotak P3K, jalur evakuasi, rambu keselamatan, instalasi listrik yang aman, serta memastikan mesin memiliki pelindung (machine guard).	Belum tersedia prosedur keselamatan kerja yang terdokumentasi, penggunaan APD belum diterapkan secara konsisten, dan fasilitas keselamatan kerja masih terbatas.	Kurang Baik

Sumber; Data Observasi CV. Imam Production

Berdasarkan data lingkungan kerja fisik pada Tabel 1.2 yang diperoleh melalui hasil pengamatan dengan mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik di CV Imam Production belum sepenuhnya memenuhi standar lingkungan kerja yang ideal. Dari enam indikator yang diamati, Dari keseluruhan indikator yang digunakan, hanya satu indikator yang berada dalam kategori baik, yaitu sirkulasi udara di ruang kerja. Selain lingkungan kerja fisik, kerjasama tim juga menjadi salah satu faktor yang dapat berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja, tetapi juga perlu membangun kerjasama yang baik antar karyawan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Davis dalam Putri dkk. (2023), kerjasama tim merupakan sekumpulan orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama. Pencapaian tujuan tersebut akan lebih mudah dilakukan melalui kerjasama dibandingkan jika pekerjaan dilakukan secara individu. Dalam industri konveksi dan garmen, kegiatan produksi biasanya terdiri dari beberapa tahapan yang saling berhubungan. Setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing, tetapi pelaksanaan pekerjaannya tetap berkaitan dengan pekerjaan karyawan lainnya. Dengan demikian, kelancaran proses produksi juga dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam bekerja sama. Kerjasama yang baik dapat dilihat dari komunikasi yang berjalan dengan lancar, koordinasi antar karyawan, kesediaan untuk saling membantu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kerjasama yang berjalan dengan baik dapat membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan, mengurangi kesalahan dalam proses produksi, dan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman. Sebaliknya, kerjasama yang kurang baik dapat menimbulkan masalah seperti kesalahpahaman dalam komunikasi, konflik antar karyawan, keterlambatan pekerjaan, hingga pembagian beban kerja yang kurang seimbang. Apabila kondisi tersebut terus terjadi, proses produksi dapat terganggu dan pada akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berikut merupakan data hasil pra-survei mengenai kerjasama tim pada karyawan CV Imam Production yang disajikan pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1. 3 Data Hasil Pra-survey Kerjasama Tim Pada Karyawan CV. Imam Production

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban Responden			
				Iya	%	Tidak	%
1	Tanggung Jawab Bersama	Karyawan saling bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.	20	13	65%	7	35%
2	Saling Berkontribusi	Karyawan saling membantu dan berkontribusi dalam menyelesaikan pekerjaan.	20	8	40%	12	60%
3	Pengarahan Kemampuan Secara Maksimal	Pembagian pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan masing-masing karyawan.	20	17	85%	3	15%
4	Komunikasi yang Efektif	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik selama proses kerja.	20	5	25%	15	75%

Sumber: Data Hasil Pra-survey Kepada Karyawan CV. Imam Production

Berdasarkan Data Hasil Pra Survey Dengan Menggunakan Pernyataan Indikator Produktivitas Kerja Karyawan, indikator tanggung jawab bersama menunjukkan bahwa Secara keseluruhan, hasil pra-survei menunjukkan bahwa meskipun aspek pengarahan kemampuan kerja sudah cukup baik, kerjasama antar karyawan di CV Imam Production masih memiliki beberapa kendala, terutama dalam hal saling memberikan kontribusi dan komunikasi yang efektif. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan komunikasi serta kerjasama antar karyawan agar proses kerja dapat berjalan lebih baik dan produktivitas kerja dapat meningkat.

Penelitian ini penting dilakukan karena CV Imam Production sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konveksi dan garmen memiliki kondisi kerja yang perlu mendapat perhatian, terutama dalam hal lingkungan kerja fisik dan kerjasama antar karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif.

Masih menurut Sugiyono (2020: 35) menyampaikan bahwa dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, ana1. lisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Selanjutnya menurut Sujarweni (2020: 39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki nilai rhitung > rtabel (0,275). Dengan demikian, seluruh item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan layak

- Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kerjasama Tim (X2) memiliki nilai rhitung > rtabel (0,275). Dengan demikian, seluruh item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian
- Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki nilai rhitung > rtabel (0,275). Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.874	10

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Hasil uji reliabilitas pada tabel menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,874, lebih besar dari standar yang ditetapkan yaitu 0,60. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik dinyatakan reliabel

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kerjasama Tim (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	10

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Hasil uji reliabilitas pada tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,839, yang lebih besar dibandingkan standar Cronbach's Alpha sebesar 0,60. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan pada variabel Kerjasama Tim dapat dinyatakan reliabel

Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.829	10

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Hasil uji reliabilitas pada tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja Karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,829. Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan batas standar 0,60, sehingga seluruh item pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan dapat dinyatakan reliabel

Uji Normalitas

Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.16792089
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.059
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.176

Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.123
	99% Confidence Interval	Lower Bound .115
	Upper Bound	.132
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Hasil uji pada tabel menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,176, yang lebih besar dari 0,050. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.549	2.562		4.898	.000		
Lingkungan Kerja Fisik	.325	.123	.384	2.634	.011	.308	3.246
Kerjasama Tim	.408	.124	.480	3.287	.002	.308	3.246
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan							

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Kerjasama Tim memiliki nilai Tolerance sebesar 0,308, yang lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF sebesar 3,246, yang masih berada di bawah 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen tidak mengalami masalah multikolinearitas, sehingga model regresi dapat digunakan untuk analisis selanjutnya

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 6 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.828 ^a	.685	.672	3.233	1.834

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Hasil pengujian pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,834. Nilai tersebut berada dalam rentang 1,550–2,460, sehingga disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 7 Hasil Uji heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	2.840	1.415		2.008	.050
1 Lingkungan Kerja Fisik	.102	.068	.378	1.492	.142
Kerjasama Tim	-.105	.069	-.390	-1.538	.131

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,142 dan Kerjasama Tim (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,131 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Kerjasama Tim (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.549	2.562		4.898	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.325	.123	.384	2.634	.011
Kerjasama Tim	.408	.124	.480	3.287	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Hasil analisis regresi linier berganda pada tabel tersebut menghasilkan persamaan $Y = 12,549 + 0,325X_1 + 0,408X_2$. Persamaan tersebut dapat dijelaskan melalui interpretasi masing-masing nilai sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 12,549 menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kerjasama Tim (X2) berada pada nilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 12,549
2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki koefisien sebesar 0,325. Artinya, dengan asumsi Kerjasama Tim (X2) dalam kondisi tetap, setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja Fisik (X1) akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,325
3. Kerjasama Tim (X2) memperoleh nilai koefisien sebesar 0,408. Dengan asumsi Lingkungan Kerja Fisik (X1) tidak mengalami perubahan, peningkatan satu satuan pada Kerjasama Tim (X2) akan diikuti oleh kenaikan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,408.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kerjasama Tim (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828a	.685	.672	3.233

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Hasil pengujian pada tabel menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,828. Angka tersebut berada dalam rentang 0,800–1,000, sehingga hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kerjasama Tim (X2) secara bersama-sama dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) termasuk dalam kategori sangat kuat

Koefisien Determinasi

Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kerjasama Tim (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.685	.672	3.233
a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik				

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Hasil pengolahan data pada tabel menunjukkan R Square sebesar 0,685. Artinya, Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kerjasama Tim (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 68,5%. Adapun 31,5% lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. 11 Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.471	2.632		5.878	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.662	.075	.784	8.829	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan					

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa t hitung sebesar 8,829 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,010. Hasil tersebut didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,050. Berdasarkan kedua hasil tersebut, H01 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya, Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada CV. Imam Production

Tabel 4. 12 Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.051	2.645		5.313	.000
Kerjasama Tim	.680	.073	.800	9.321	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan					

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa t hitung sebesar 9,321 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,010. Selain itu, tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 juga berada di bawah 0,050. Hasil tersebut menjadi dasar untuk menolak H02 dan menerima Ha2. Dengan demikian, Kerjasama Tim (X2) terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada CV. Imam Production

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. 13 Hasil Uji Simultan (Uji F) Variabel (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1090.802	2	545.401	52.172	.000 ^b
	Residual	501.786	48	10.454		
	Total	1592.588	50			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik						

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan pengujian simultan pada tabel memperlihatkan bahwa F_{hitung} sebesar 52,172 lebih besar dibandingkan F_{tabel} sebesar 3,19. Hasil tersebut juga didukung oleh tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,050. Dengan hasil tersebut, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya, Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kerjasama Tim (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada CV. Imam Production

4. Kesimpulan

Berdasarkan pada pemaparan hasil analisis data dan pembahasan terkait variabel lingkungan kerja fisik serta kerja sama tim dalam memengaruhi produktivitas di CV. Imam Production Tangerang Selatan, ditarik beberapa simpulan sebagai berikut: 1). Lingkungan Kerja Fisik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Imam Production Tangerang Selatan. Hal ini ditunjukkan melalui persamaan regresi $Y = 15,471 + 0,662X_1$, dengan koefisien korelasi sebesar 0,784 yang termasuk kategori kuat. Koefisien determinasi sebesar 61,4% menunjukkan kontribusi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan 38,6% dipengaruhi faktor lain. Hasil uji t menunjukkan $8,829 > 2,010$ dengan signifikansi $0,000 < 0,050$, sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. 2). Kerjasama Tim terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Imam Production Tangerang Selatan. Hal ini ditunjukkan melalui persamaan regresi $Y = 14,051 + 0,680X_2$, dengan koefisien korelasi sebesar 0,800 yang termasuk kategori sangat kuat. Koefisien determinasi sebesar 63,9% menunjukkan kontribusi Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan 36,1% dipengaruhi faktor lain. Hasil uji t menunjukkan $9,321 > 2,010$ dengan signifikansi $0,000 < 0,050$, sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. 3). Lingkungan Kerja Fisik dan Kerjasama Tim secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Imam Production Tangerang Selatan. Hal ini ditunjukkan melalui persamaan regresi $Y = 12,549 + 0,325X_1 + 0,408X_2$, dengan koefisien korelasi sebesar 0,828 yang termasuk kategori sangat kuat. Koefisien determinasi sebesar 68,5% menunjukkan kontribusi kedua variabel terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan 31,5% dipengaruhi faktor lain. Hasil uji F menunjukkan $52,172 > 3,19$ dengan signifikansi $0,000 < 0,050$, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Referensi

1. Algifari (2019) Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE
2. Andi, D., & Karmila, E. (2024). Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan Kompensasi terhadap Produktifitas karyawan pada McDonald's Grand Batavia Kabupaten Tangerang. AMANAH: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 2(1), 36-43.
3. Anggraini, A. D., Rismansyah, R., & Kurniawan, M. (2022). Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis, 3(1), 37.
4. Arikunto, S (2019) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
5. Armstrong, M. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.). London: Kogan Page.
6. Budi, M. A. S., & Miska, L. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan sekolah swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh. Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh, 11(2).
7. Dewi, C., & Krisyanto, E. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Syajaratun Nuqud Mubarak (Synum). JURNAL ILMIAH EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI, 2(6), 561-572.
8. Dwiwijaya, K. A., Badruddin, S., Suprpto, A. T., Safari, B., Dewi, R., Prabowo, P. K., ... & Praswati, A. N. (2024). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
9. Ghozali, Imam (2019) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
10. Handayani, Ririn (2020) Metodologi Penelitian Sosial. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
11. Hasibuan, Malayu S.P. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
12. Husain, B. A., & Krisyanto, E. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 3(4), 581-588.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13452>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

13. Istijanto (2019) Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
14. Karim, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
15. Kotrinnada, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus terhadap Karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kelurahan Kalibaru Jakarta Utara)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
16. Maharani, D., Nurmala, R., & Saori, S. (2024). Pengaruh efikasi diri dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 14(2), 151-161.
17. Maholtra. Naresh K (2018) Riset Pemasaran (Marketing Research). Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
18. Mangkunegara. Prabu Anwar (2020) Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
19. Metris, D., Meyana, Y. E., Mardika, N. H., Srem, A. I. A., Annisa, N. N., Pandiangan, H., ... & Arman, Z. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
20. Muliana, et al. (2020). Pengantar Manajemen. Medan: Yayasan Kita Menulis.
21. Mulyadi, W. W. (2020). Pengantar manajemen. *Banyumas: pena persada*.
22. Nurdiansyah, Haris, dan Robbi Saepul. (2019). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
23. Oktariani, E. O., Afriyani, F., & Emilda, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiangin Batubara. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(3), 203 - 212. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1181>
24. Paramita, S. A. P., & Rukmana, I. J. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 972-980.
25. Perizade, T. R. T. A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang. *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, 11(2), 69.
26. Pramono, T. S. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 580-589.
27. Prasetyo, A. (2022). Pengaruh kerjasama tim dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt cendana indopearls cabang nusa tenggara timur. Makassar: Universitas Bosowa.
28. Putri, G., Saifudin, A., & Wijaya, G. (2023). Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPM. Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 1(3), 1-17.
29. Qomariah, N.2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris).Jember:CV Pustaka Abadi, 1-3.
30. Rahmah, F., Basalamah, S., Bahari, A. F., & Basalamah, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(1), 91-102.
31. Randi (2021) Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS). Yogyakarta: Andi.
32. Rivai Veithzal (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
33. Rosid, M., Wanta, W., & Hidayaty, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kerja sama tim terhadap produktivitas kerja karyawan PT Yangtze Optical Fibre Indonesia. *Journal of Economic Business and Accounting(Costing)*, 7(4), 7158-7168.
34. Santoso. Singgih (2019) Statistik Parametrik. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
35. Sarwono (2019) Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu
36. Sedarmayanti(2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama: Bandung.
37. Siswanto (2021) Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
38. Siyoto (2020) Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
39. Sudjana (2019) Metode Statistika. Bandung: Tarsido.
40. Sugiyono (2020) Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta.
41. Sujarweni. V. Wiratna. (2020) Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
42. Supangat. Andi (2020) Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
43. Sutrisno E, (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
44. Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
45. Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Nanang Tawaf, S. T., Palupi, F. H., St, S., ... & Satriadi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.