

Karya Ilmiah Tugas Akhir Mahasiswa (Kitam) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Jam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Evan Alif Pranajaya Putro Nugroho, Muhamad Alwi

Universitas Swadaya Gunung Jati

evan.122020198@ugj.ac.id, muhamad.alwi@ugj.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work environment and working hours on employee productivity at CV Sumber Cor. The research employs a quantitative approach with an associative research design. The population consists of 63 employees, all of whom were selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, as well as multiple linear regression analysis with SPSS. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee productivity. Working hours also have a significant effect on productivity, where well-structured and non-excessive working hours improve efficiency, while excessive working hours may reduce productivity due to fatigue. Simultaneously, work environment and working hours significantly affect productivity, contributing 51.3% to the variation in employee productivity. This study highlights that improving employee productivity can be achieved by creating a conducive work environment and implementing effective and balanced working hour management.

Keywords: Work Environment, Working Hours, Employee Productivity, Employee Performance, Human Resource Management

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan jam kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Sumber Cor. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 63 karyawan yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, serta analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Jam kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, di mana pengaturan jam kerja yang tidak berlebihan dapat meningkatkan efisiensi kerja, sedangkan jam kerja yang terlalu panjang dapat menurunkan produktivitas akibat kelelahan. Secara simultan, lingkungan kerja dan jam kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi sebesar 51,3%. Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dicapai melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif serta pengelolaan jam kerja yang efektif dan seimbang.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Jam Kerja, Produktivitas Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Tempat kerja kontemporer sedang mengalami transformasi yang belum pernah terjadi sebelumnya, yang secara mendasar mengubah cara organisasi mendekati optimasi produktivitas. Dalam era yang ditandai dengan pengaturan kerja hibrida, kemajuan teknologi, dan harapan karyawan yang terus berkembang, memahami faktor-faktor penentu produktivitas kerja menjadi semakin penting bagi kelangsungan organisasi dan keunggulan kompetitif. **Produktivitas kerja**, yang didefinisikan sebagai efisiensi karyawan dalam mengubah input menjadi output yang bernilai, tetap menjadi landasan bagi kinerja organisasi dan pertumbuhan ekonomi (Bureau of Labor Statistics AS, 2024). Namun, bukti empiris yang terus berkembang menunjukkan bahwa produktivitas tidak lagi hanya ditentukan oleh kemampuan atau upaya individu, tetapi dipengaruhi secara signifikan oleh faktor kontekstual, terutama lingkungan kerja dan pengaturan waktu kerja (Deloitte, 2024; ActivTrak, 2024).

Urgensi untuk menyelidiki hubungan ini semakin meningkat karena beberapa tren global yang saling terkait. Pertama, revolusi tempat kerja pasca-pandemi telah mengubah struktur organisasi secara fundamental, dengan 52% karyawan di AS kini bekerja dalam lingkungan hibrida (Gallup, 2025), menimbulkan pertanyaan penting tentang desain ruang kerja yang optimal dan dampaknya terhadap produktivitas. Kedua, diskusi yang berkembang tentang keseimbangan kerja-hidup dan kesejahteraan karyawan telah membawa perhatian besar pada jam kerja, khususnya dengan meningkatnya kekhawatiran tentang kelelahan dan pekerjaan berlebihan. Menurut laporan **State of the Global Workplace 2023** oleh Gallup, karyawan yang tidak terlibat dan kelelahan telah mengurangi 9% dari PDB dunia (Time Doctor, 2024). Ketiga, organisasi dihadapkan pada tekanan yang semakin besar untuk meningkatkan produktivitas sambil mengatasi kesejahteraan karyawan, menciptakan tantangan yang kompleks yang memerlukan strategi intervensi berbasis bukti (Great Place to Work, 2025).

Data empiris terbaru menunjukkan dampak substansial dari **lingkungan kerja** dan **jam kerja** terhadap hasil produktivitas. Terkait faktor lingkungan kerja, penelitian oleh American Society of Interior Designers (ASID) mencatat peningkatan produktivitas sebesar 16% setelah desain ulang ruang kerja yang menyempurnakan kualitas udara dalam ruangan, pencahayaan, dan konfigurasi ruang (ASID, 2023). Secara khusus, penelitian tentang **kualitas lingkungan dalam ruangan (IEQ)** secara konsisten menunjukkan efek positif yang signifikan terhadap produktivitas penghuninya, dengan tata letak kantor, kualitas udara dalam ruangan, ventilasi, akustik, dan pencahayaan menjadi penentu kritis (Al-Badi & ElSeragy, 2023). Pencahayaan yang buruk dan kualitas akustik yang buruk telah dikaitkan dengan kelelahan dan stres fisiologis di antara pekerja kantoran, sementara kualitas udara yang lebih baik tercatat berhubungan dengan produktivitas yang lebih tinggi (Nunes et al., 2023).

Hubungan antara **jam kerja** dan produktivitas terbukti rumit dan tidak linier. Beberapa studi menyimpulkan bahwa ada hubungan berbentuk **U terbalik** antara beban kerja dan kinerja, dengan pekerjaan yang berlebihan berdampak negatif pada produktivitas tenaga kerja baik pada tingkat individu maupun perusahaan, terlepas dari jenis pengukuran produktivitas yang digunakan (Kim et al., 2024). Penelitian oleh **Stanford University** menemukan bahwa produktivitas per jam menurun tajam ketika seseorang bekerja lebih dari 50 jam per minggu (Medium, 2024). Lebih kritis lagi, studi komprehensif oleh Slack yang melibatkan lebih dari 10.000 pekerja kantor menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terpaksa bekerja di luar jam kerja biasa mencatatkan produktivitas 20% lebih rendah dibandingkan mereka yang berhenti kerja pada akhir hari kerja standar, dengan tingkat kelelahan yang meningkat dua kali lipat di antara mereka yang bekerja lebih lama (Slack, 2023). Selain itu, karyawan yang bekerja 60 jam per minggu tidak secara signifikan menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dibandingkan mereka yang bekerja 50 jam seminggu, karena produktivitas tambahan dari jam kerja lebih lanjut menurun dengan cepat (Monitask, 2024).

Krisis produktivitas ini semakin tercermin dalam survei tempat kerja terbaru. Survei **McKinsey 2023** terhadap 15.000 karyawan menemukan bahwa lebih dari 50% melaporkan merasa “relatif tidak produktif” di tempat kerja, dengan 18% melaporkan produktivitasnya kurang dari setengah waktu (Time Doctor, 2024). Sementara itu, **Laporan Negara Tempat Kerja ActivTrak 2024** mengungkapkan bahwa meskipun rata-rata hari kerja telah dipersingkat 36 menit (7%), waktu produktif yang sebenarnya meningkat 2% (+6 menit), menunjukkan bahwa **efisiensi**, bukan jumlah jam yang bekerja, yang menentukan output (ActivTrak, 2024). Ketidaksiharian antara waktu yang dihabiskan dan produktivitas yang tercapai ini menegaskan kebutuhan mendesak untuk memahami kedua faktor lingkungan dan temporal yang memungkinkan atau membatasi kapasitas produktif.

Lingkungan kerja mencakup banyak dimensi yang perlu diselidiki secara sistematis. Elemen fisik—termasuk desain ergonomis, tata letak ruang, pengaturan suhu, kualitas akustik, paparan cahaya alami, dan kualitas udara—secara langsung memengaruhi kenyamanan fisiologis dan kinerja kognitif (Al-Badi & ElSeragy, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa cahaya alami dan komunikasi visual dengan lingkungan luar meningkatkan efisiensi dan produktivitas, mengurangi kecemasan, dan meningkatkan kenyamanan visual karyawan (Jamshidi et al., 2022). Selain itu, dimensi psikososial seperti budaya organisasi, hubungan antar pribadi, gaya manajemen, dan otonomi yang dirasakan membentuk motivasi dan tingkat keterlibatan (PMC, 2022). Tempat kerja terdiri dari lingkungan fisik dan sosial, dan elemen-elemen ini harus saling melengkapi agar organisasi dapat berkembang (ASID, 2023).

Jam kerja tidak hanya terkait dengan **kuantitas temporal**, tetapi juga dengan pola penjadwalan, pengaturan fleksibilitas, frekuensi lembur, dan batasan antara waktu profesional dan pribadi. Bukti terbaru dari **CEPR** menunjukkan hubungan melingkar antara produktivitas dan jam kerja, yang menunjukkan bahwa ketika produktivitas meningkat, pekerja mungkin memilih untuk bekerja lebih sedikit jam

sambil mempertahankan tingkat output yang sama (Cette et al., 2023). Analisis oleh **Organisasi Kesehatan Dunia (WHO)** dan **Organisasi Perburuhan Internasional (ILO)** terhadap 194 negara menemukan bahwa bekerja lebih dari 55 jam per minggu menyebabkan 745.000 kematian akibat stroke dan penyakit jantung iskemik pada 2016 (Pega et al., 2021, dikutip dalam PMC, 2023), yang menunjukkan konsekuensi serius dari jam kerja berlebihan yang melampaui produktivitas dan berdampak pada kesejahteraan manusia.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan untuk menentukan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas, masih ada celah besar dalam literatur. Secara kritis, sebagian besar studi telah mengkaji **lingkungan kerja** dan **jam kerja** sebagai variabel terpisah, mengabaikan efek interaktif potensial mereka. Ruang kerja yang tidak nyaman dapat memperburuk efek negatif dari jam kerja yang panjang, sementara lingkungan yang mendukung dapat meredakan tekanan temporal—namun, efek interaksi ini masih jarang dijelajahi (PMC, 2022). Beberapa ilmuwan mendorong peneliti untuk melakukan studi perbandingan antara sektor publik dan swasta untuk dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (PMC, 2022), yang menunjukkan celah besar dalam pemahaman lintas sektor.

Selain itu, banyak penelitian yang ada dilakukan dalam konteks organisasi Barat, meninggalkan pertanyaan tentang moderasi budaya dan generalisasi di berbagai setting kerja. Mekanisme melalui mana faktor lingkungan dan temporal diterjemahkan ke dalam hasil produktivitas juga memerlukan elaborasi teoritis yang lebih mendalam, terutama mengenai proses mediasi seperti kesejahteraan karyawan, kapasitas kognitif, dan motivasi. Perkembangan cepat pengaturan kerja telah melampaui investigasi empiris. Proliferasi model kerja hibrida, alat kolaborasi digital, dan praktik penjadwalan fleksibel menciptakan konfigurasi lingkungan dan temporal baru yang implikasinya terhadap produktivitas masih kurang dipahami (Microsoft, 2022).

Penelitian ini mengatasi celah-celah ini dengan memeriksa efek simultan dan interaktif antara **lingkungan kerja** dan **jam kerja** terhadap **produktivitas kerja** melalui kerangka analitis yang komprehensif. Kontribusi ilmiah terletak pada tiga domain. Secara teoritis, penelitian ini memperluas teori perilaku organisasi dengan mengintegrasikan psikologi lingkungan dan kerangka perspektif temporal untuk menjelaskan variasi produktivitas, berkontribusi pada konsep "Produktivitas+" yang baru yang mengakui hubungan saling memperkuat antara produktivitas tempat kerja dan pengalaman karyawan (Deloitte, 2024). Secara metodologis, penelitian ini menggunakan ukuran yang menangkap kondisi lingkungan objektif dan persepsi subyektif, bersama dengan data temporal granular, yang memungkinkan analisis yang lebih mendalam dibandingkan dengan studi sebelumnya. Secara empiris, penelitian ini memberikan bukti mengenai fitur lingkungan spesifik dan pola temporal yang paling signifikan mempengaruhi produktivitas, serta dalam kondisi apa efek ini diperkuat atau dikurangi.

Implikasi praktisnya juga sangat signifikan. Bagi pemimpin organisasi dan profesional sumber daya manusia, penelitian ini menawarkan panduan berbasis

bukti untuk keputusan desain tempat kerja dan kebijakan penjadwalan yang mengoptimalkan produktivitas sambil mendukung kesejahteraan karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang puas dengan pengalaman kerja mereka sekitar 2 kali lebih produktif, dan lebih dari 80% pekerja yang disurvei menyatakan bahwa meningkatkan pengalaman kerja mereka akan meningkatkan produktivitas (Deloitte, 2024). Bagi pembuat kebijakan, temuan ini dapat memberikan informasi untuk peraturan tenaga kerja dan standar tempat kerja yang menyeimbangkan produktivitas ekonomi dengan kesejahteraan pekerja. Bagi karyawan itu sendiri, pemahaman tentang hubungan-hubungan ini memungkinkan negosiasi yang lebih terinformasi mengenai kondisi kerja dan jadwal.

Dalam lanskap ekonomi di mana **modal manusia** menjadi keunggulan kompetitif utama bagi banyak organisasi, wawasan untuk memaksimalkan produktivitas melalui optimasi lingkungan dan temporal membawa nilai strategis yang signifikan. Data menunjukkan bahwa **kerjasama** menjadi landasan upaya ekstra, dengan karyawan yang merasa bisa mengandalkan orang lain untuk berkolaborasi 8,2 kali lebih mungkin untuk memberikan usaha lebih (Great Place to Work, 2024). Produktivitas hampir 42% lebih tinggi di **Fortune 100 Best Companies** dibandingkan dengan tempat kerja AS pada umumnya (Great Place to Work, 2025), yang menunjukkan potensi peningkatan kinerja yang substansial melalui kondisi kerja yang dioptimalkan.

Seiring organisasi terus menavigasi realitas pasca-pandemi dan menghadapi tantangan produktivitas yang terus berlanjut, penelitian ini memberikan pengetahuan yang tepat waktu dan dapat diterapkan untuk menciptakan konteks kerja yang memungkinkan, bukan menghambat, kinerja manusia. Bagian-bagian berikutnya menyajikan pemeriksaan komprehensif tentang bagaimana lingkungan kerja dan jam kerja membentuk hasil produktivitas, dengan implikasi yang meluas dari pengalaman individu karyawan hingga efektivitas organisasi dan kemakmuran ekonomi yang lebih luas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif asosiatif**, yaitu untuk menganalisis hubungan antar variabel Lingkungan Kerja (X_1), Jam Kerja (X_2), Produktivitas Kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV Sumber Cor yang berjumlah 63 orang. Dari seluruh karyawan yang terdaftar di CV Sumber Cor pada penelitian ini keseluruhan di jadikan sebagai populasi penuh.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk dijangkau seluruhnya, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menggambarkan kondisi populasi secara lebih akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pernyataan dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila setiap item pernyataan memiliki nilai korelasi yang memenuhi kriteria validitas yang telah ditentukan.

Dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Jam Kerja terhadap Produktivitas Kerja”, uji validitas digunakan untuk menguji kelayakan item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Jam Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y). Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel.

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 63 responden, sehingga nilai r tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan ($df = n - 2 = 63 - 2 = 61$), dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan tabel koefisien korelasi Product Moment, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,248.

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai r hitung seluruh item pernyataan lebih besar daripada nilai r tabel (0,248). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data, sehingga analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Hasil perhitungan validitas pada variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.3

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

r hitung	r tabel	Keterangan
.731	0,248	Valid
.808	0,248	Valid
.654	0,248	Valid
.795	0,248	Valid
.724	0,248	Valid
.643	0,248	Valid
.758	0,248	Valid
.607	0,248	Valid
.724	0,248	Valid
.759	0,248	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.3 maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah valid atau layak digunakan dalam proses analisis data.

Uji Validitas Jam Kerja(X2)

Hasil perhitungan validitas pada variabel Jam Kerja (X2) dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

r hitung	r tabel	Keterangan
.562	0,248	Valid
.642	0,248	Valid
.613	0,248	Valid
.688	0,248	Valid
.770	0,248	Valid
.804	0,248	Valid
.572	0,248	Valid
.754	0,248	Valid
.749	0,248	Valid
.697	0,248	Valid
.705	0,248	Valid
.558	0,248	Valid
.792	0,248	Valid
.822	0,248	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.4 maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner untuk variabel Jam Kerja (X2) adalah valid atau layak digunakan dalam proses analisis data.

Uji Validitas *Produktivitas Kerja* (Y)

Hasil perhitungan validitas pada variabel *Produktivitas Kerja* (Y) dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5

Uji Validitas *Produktivitas Kerja* (Y)

r hitung	r tabel	Keterangan
.683	0,248	Valid
.728	0,248	Valid
.791	0,248	Valid
.687	0,248	Valid

.758	0,248	Valid
.757	0,248	Valid
.629	0,248	Valid
.727	0,248	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.5 maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner untuk variabel Produktivitas Kerja adalah valid atau layak digunakan dalam proses analisis data.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian. Instrumen dikatakan reliabel apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang relatif konsisten. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria bahwa suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70.

Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Hasil perhitungan uji reliabilitas variabel lingkungan kerja dengan menggunakan SPSS 23s diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7

Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	10

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 4.7, diketahui bahwa nilai **Cronbach's Alpha sebesar 0,889** dengan jumlah item pernyataan sebanyak **10 item**. Nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa **instrumen variabel Lingkungan Kerja (X1) dinyatakan reliabel** dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabelitas Jam Kerja (X2)

Hasil perhitungan uji reliabilitas variabel jam kerja dengan menggunakan SPSS 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Reabilitas Jam Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	14

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 4.8, diketahui bahwa nilai **Cronbach's Alpha sebesar 0,902** dengan jumlah item pernyataan sebanyak **14 item**. Nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa **instrumen variabel Jam Kerja (X2) dinyatakan reliabel** dan dapat digunakan dalam proses analisis data selanjutnya.

Uji Reliabelitas *Produktivitas Kerja (Y)*

Hasil perhitungan uji reliabilitas variabel *Produktivitas Kerja* dengan menggunakan SPSS Versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Reabilitas *Produktivitas Kerja (Y)*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	8

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 4.9, diketahui bahwa nilai **Cronbach's Alpha sebesar 0,852** dengan jumlah item pernyataan sebanyak **8 item**. Nilai tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa **instrumen variabel *Produktivitas Kerja (Y)* dinyatakan reliabel** dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini..

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kelayakan penggunaan model regresi dan kelayakan variabel bebas (independen) yang digunakan. Dengan melakukan uji asumsi klasik dapat diketahui parameter keandalan dari hasil penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah distribusi data normal atau distribusi data mendekati normal. Dalam uji

normalitas peneliti menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov. Adapun hasil outputnya adalah sebagai berikut:

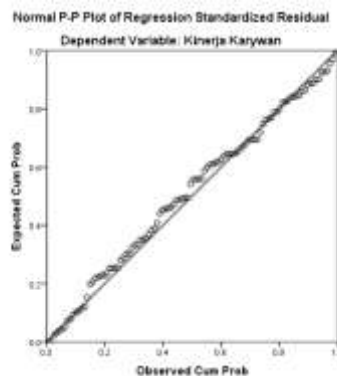
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14947324
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.086
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* pada variabel lingkungan kerja (X_1), jam kerja (X_2), dan Produktivitas Kerja(Y). Hasilnya menunjukkan bahwa data variabel residual memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang artinya memiliki nilai $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah terdistribusi secara normal.

Hal ini juga dapat dilihat dari gambar *Normal P-P Plot* berikut:



Gambar 4.1

Hasil uji normalitas P-P Plot

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa data gambar lingkaran kecil menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi. Ketentuan yang berlaku untuk menguji model ini adalah jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,1 maka terdapat multikolinieritas. Sedangkan jika VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikolinieritas artinya variabel independen tidak memiliki korelasi atau mendekati satu terhadap variabel independen yang lain. Dari hasil uji multikolinearitas diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	.168	2.766				.061	.952		
Total_X1	.361	.074	.474	4.906	.000	.783	.535	.339	.511	1.958
Total_X2	.302	.066	.442	4.570	.000	.774	.508	.316	.511	1.958

a. Dependent Variable: Total_Y

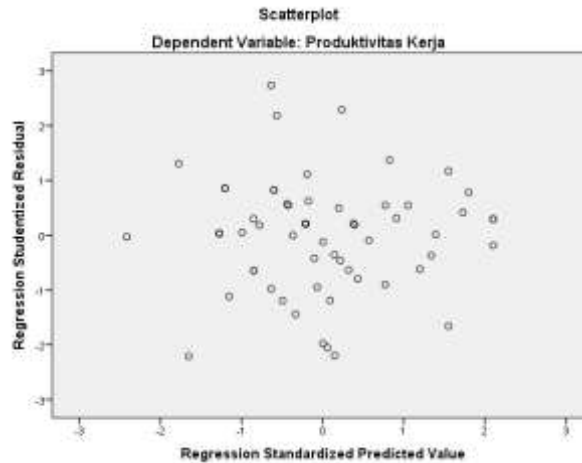
Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,1 yaitu lingkungan kerja sebesar 0,335, Jam kerja sebesar 0,303 dan *Produktivitas kerja* sebesar 0,295. Nilai VIF variabel lingkungan kerja sebesar 2,989, jam kerja sebesar 3,396 dan *produktivitas kerja* sebesar 3,394. Semua nilai VIF variabel independen < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedestisitas

Uji Heteroskedestisitas digunakan untuk mengetahui apakah varian residual (error) dalam model regresi konstan atau tidak pada seluruh nilai variabel independent. Pada uji heteroskedestisitas pada kali ini dengan menggunakan

scatterplot. Ketentuan dalam uji heteroskedestisitas yaitu apabila titik memiliki bentuk secara berkumpul (tidak menyebar) maka tidak normal, namun apabila titik menyebar secara merata di antara angka 0 maka disebut normal. Hasil uji heteroskedestisitas dengan scatterplot sebagai berikut :



Gambar 4.2

Hasil Uji Scatterplot

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Dari gambar 4.2 dalam uji heteroskedestisitas dengan scatterplot dapat disimpulkan bahwa titik menyebar dengan secara merata di antara angka 0, maka data pada penelitian ini adalah normal.

Uji Regresi Analisis Berganda

Uji regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun variabel yang diuji adalah lingkungan kerja (X1), jam kerja (X2), produktivitas kerja (Y). Untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap dependen dapat dilihat dari hasil perhitungan SPSS versi 23 sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.168	2.766		.061	.952					

Total_X1	.361	.074	.474	4.90 6	.00 0	.783	.535	.33 9	.511	1.95 8
Total_X2	.302	.066	.442	4.57 0	.00 0	.774	.508	.31 6	.511	1.95 8

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.20 maka persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 29,307 + 0,356 (X_1) - 0,084 (X_2) + 0,225 (X_3)$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta adalah 29,307, artinya jika tidak terjadi perubahan nilai (X₁ dan X₂ adalah (0) pada variabel lingkungan kerja (X₁) jam kerja (X₂), dan *Prodiuktivitas Kerja* (Y) maka nilai pada CV SUMBER COR Cirebon adalah 29,307.
2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X₁) memiliki nilai sebesar 0,356 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,356.
3. Nilai koefisien regresi variabel jam kerja (X₂) memiliki nilai sebesar -0,084 artinya jika jam kerja mengalami penurunan maka produktivitas kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,084

Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan kerja (X₁), jam kerja (X₂), dan produktivitas kerja (Y). Dari output *SPSS Version 23* diperoleh hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 2.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.704	2.185

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan output spss pada table 2.14 diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,513. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja (X₁), jam Kerja (X₂) secara simultan *produktivitas kerja* (Y) adalah sebesar 51,3%,

sementara sisanya 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pembuktian hipotesis-hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Uji hipotesis terdiri dari uji t (parsial) dan uji F (simultan).

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika nilai sig < 0,05 atau nilai t-hitung > t-tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Jika nilai sig > 0,05 atau nilai t-hitung > t-tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

T-tabel: $t(\alpha; n-k) = t(0,05; 63-3) = t(0,05; 60) = 1,671$

Hasil dari uji t dengan menggunakan spss versi 23 sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji T

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	.168	2.766				.061	.952		
Total_X1	.361	.074	.474	4.906	.000	.783	.535	.339	.511	1.958
Total_X2	.302	.066	.442	4.570	.000	.774	.508	.316	.511	1.958

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: diolah oleh peneliti 2026

- Hasil uji hipotesis lingkungan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (X2), Berdasarkan tabel 4.14 dapat terlihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai (Sig) < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.906 > 1,671$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Hasil uji hipotesis jam kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y). Berdasarkan tabel 4.14 dapat terlihat bahwa variabel jam kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai (Sig) $> 0,05$ yaitu $0,000 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,570 > 1,671$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel jam kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu variabel lingkungan kerja (X_1) dan jam kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y).

Uji hipotesis secara keseluruhan diketahui dengan membandingkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Kriteria keputusannya yaitu jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis penelitian secara keseluruhan diterima (signifikan). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis penelitian ditolak (tidak signifikan).

$$F\text{-tabel: } F(k-1;n-k) = F(4-1;104-4) = F(3;100) = 2,46$$

Hasil uji dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh sebagai berikut

Table 4.15
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	713.482	2	356.741	74.722	.000 ^b
	Residual	286.455	60	4.774		
	Total	999.937	62			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: diolah oleh peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui nilai F_{hitung} sebesar 713,482 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 2,46. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $713,482 > 2,46$ dan nilai $sig < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja (X_1) dan jam kerja (X_2) dan *produktivitas kerja* (Y).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja cv sumber cor. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Nugraha et al. (2024) dan Istiqomah dan Suji'ah (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi serta menurunkan tingkat stres kerja, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas.

Pengaruh Jam Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa jam kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jam kerja yang terstruktur dan tidak berlebihan memungkinkan karyawan bekerja secara lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, jam kerja yang terlalu panjang berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental yang dapat menurunkan produktivitas.

Hasil ini mendukung penelitian Matei et al. (2024) yang menyatakan bahwa jam kerja berlebihan memiliki hubungan negatif dengan produktivitas kerja karena meningkatkan risiko kelelahan dan burnout.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Jam Kerja secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan uji simultan (uji F), lingkungan kerja dan jam kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja tidak dapat dicapai hanya dengan memperbaiki satu faktor saja, melainkan memerlukan kombinasi antara lingkungan kerja yang kondusif dan pengaturan jam kerja yang tepat.

Temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam mendukung kinerja dan produktivitas karyawan, khususnya di lingkungan kerja dengan tuntutan tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan jam kerja terhadap produktivitas kerja karyawan cv sumber cor, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. **Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.** Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan fokus karyawan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.
2. **Jam kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.** Pengaturan jam kerja yang terstruktur dan tidak berlebihan memungkinkan karyawan bekerja secara lebih efektif dan efisien, sedangkan jam kerja yang terlalu panjang berpotensi menurunkan produktivitas akibat kelelahan kerja.
3. Lingkungan kerja dan jam kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi lingkungan kerja yang mendukung dan pengelolaan jam kerja yang tepat. Dengan demikian, peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dicapai melalui upaya perbaikan lingkungan kerja serta pengaturan jam kerja yang seimbang dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirudin, A. (2024). Lingkungan kerja dan kompensasi: Kunci meningkatkan produktivitas kerja. *Journal of Management and Business*, 4(1), 1-10. <https://doi.org/10.37481/jmab.v4i1.647>
- Harahap, L. M., Sherlinda, A., Manurung, J. A., & others. (2024). The influence of the work environment on the work productivity of production department employees in the Kesu Cheese Business. *Economic Journal*, 3(2), 123-134. <https://doi.org/10.56495/ejeb.v3i2.616>
- Indriati, I. H., & Uswatun, K. A. (2023). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 301-312. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i3.3887>
- Istiqomah, H., & Suji'ah, U. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan variabel moderating kepuasan kerja. *Journal of Management and Business*, 10, 1-12. <https://doi.org/10.61476/h5fhhk60>
- Lucky, P. T., Utari, W., & Indrawati, M. L. (2023). Dampak lingkungan kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi pegawai. *Journal of Management and Business*, 2(3), 91-105. <https://doi.org/10.34152/emba.v2i03.851>
- Matei, M. C., Abrudan, L. C., & Burcea, M. A. (2024). The productivity puzzle: Investigating the impact of hours worked on productivity. *Journal of Occupational and Environmental Studies*, 33(1), 60-70. [https://doi.org/10.47535/1991aues33\(1\)060](https://doi.org/10.47535/1991aues33(1)060)
- Nugraha, R. M., Fa'uzobihi, F., & Taryanto, T. (2024). The influence of the work environment on employee work productivity at PT. Sahih Arta Logistics. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 8(1), 23-34. <https://doi.org/10.58258/jisip.v8i1.6235>
- Pratiwi, A., & Yudianto, K. (2023). The effect of the work environment on work productivity in PT. Intercontinental Transport Express. *Formosa Journal of Science and Technology*, 2(1), 45-56. <https://doi.org/10.55927/fjst.v2i1.2645>
- Siadari, E. S., & Safrin, F. A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan job burnout terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indojava Agrinusa Medan. *Journal of Management and Business*, 3(2), 48-59. <https://doi.org/10.47467/manbiz.v3i2.3048>

- Siadari, E. S., & Safrin, F. A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan job burnout terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Medan. *Journal of Management and Business*, 3(2), 123-135. <https://doi.org/10.47467/manbiz.v3i2.6801>
- ActivTrak. (2024). 2024 State of the Workplace Report. ActivTrak Productivity Lab.
- American Society of Interior Designers (ASID). (2023). Comprehensive Research Study on the Impact of Design in the Workplace. Retrieved from <https://www.asid.org/news/asid-releases-comprehensive-research-study-on-the-impact-of-design-in-the-workplace>
- Cette, G., Fernald, J., & Mojon, B. (2023). A circular relationship between productivity and hours worked. CEPR VoxEU. Retrieved from <https://cepr.org/voxeu/columns/circular-relationship-between-productivity-and-hours-worked>
- Deloitte. (2024). Productivity+ Trends in the Workplace. Deloitte Human Capital Blog. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/us/en/blog/human-capital-blog/2024/improving-employee-experience-and-productivity.html>
- Gallup. (2025). State of Hybrid Work 2025. Gallup Research.
- Great Place to Work. (2024). Remote Work Productivity Study: Analysis of 1.3 Million Employees. Retrieved from <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/remote-work-productivity-study-finds-surprising-reality-2-year-study>
- Great Place to Work. (2025). Fortune 100 Best Companies to Work For 2025. Great Place to Work Institute.
- Jamshidi, S., Parker, J. S., & Hashemi, S. (2022). Subjective and objective survey of office lighting: Effects on alertness, comfort, satisfaction, and safety. *Frontiers in Public Health*. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1041095>
- Kim, D., Yeon, J., Kim, J. H., Kim, M., Song, Y., & Lee, D. (2024). Working hours and labour productivity from the occupational medicine perspective. *Industrial Health*, 62(4), 281-283. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2023-0191>
- Medium. (2024). Why Longer Hours Don't Lead to Greater Productivity. Retrieved from <https://medium.com/@1kg/why-longer-hours-dont-lead-to-greater-productivity-e3768d5bce2b>
- Microsoft Research. (2022). Microsoft New Future of Work Report 2022: A Summary of Recent Research. Microsoft Corporation.
- Monitask. (2024). How Overworking Affects Productivity. Retrieved from <https://www.monitask.com/en/blog/how-overworking-affects-productivity>
- Nunes, C., Aguiar, L., & Castela, G. (2023). Indoor environmental quality in offices and risk of health and productivity complaints at work: A literature review. *Building and Environment*, 227, Article 109738. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2023.109738>
- PMC - National Center for Biotechnology Information. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation

- Model. *Frontiers in Public Health*, 10, Article 890400. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>
- PMC - National Center for Biotechnology Information. (2023). Why do employees actively work overtime? The motivation of employees' active overtime in China. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1120758. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1120758>
- Slack. (2023). The Surprising Connection Between After-Hours Work and Decreased Productivity. *Workforce Index Report*. Retrieved from <https://slack.com/blog/news/the-surprising-connection-between-after-hours-work-and-decreased-productivity>
- Time Doctor. (2024). Workplace Productivity Statistics: 2024 Update. Retrieved from <https://www.timedoctor.com/blog/workplace-productivity-statistics/>
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). The Rise in Remote Work Since the Pandemic and Its Impact on Productivity. *Beyond the Numbers*, 13(8). Retrieved from <https://www.bls.gov/opub/btn/volume-13/remote-work-productivity.htm>
- Al-Badi, A. H. S., & ElSeragy, A. (2023). Indoor environment quality and occupant productivity pre-applying COVID-19 measures. *Cogent Social Sciences*, 9(1), Article 2223398. <https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2223398>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Kaplan, S., & Kaplan, R. (1989). *The Experience of Nature: A Psychological Perspective*. Cambridge University Press.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). American Psychological Association.
- Barnett-Page, E., & Thomas, J. (2009). Methods for the synthesis of qualitative research: A critical review. *BMC Medical Research Methodology*, 9(1), 59.
- Booth, A., Sutton, A., & Papaioannou, D. (2016). *Systematic approaches to a successful literature review* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Bramer, W. M., Giustini, D., de Jonge, G. B., Holland, L., & Bekhuis, T. (2016). De-duplication of database search results for systematic reviews in EndNote. *Journal of the Medical Library Association*, 104(3), 240-243.
- Bramer, W. M., Rethlefsen, M. L., Kleijnen, J., & Franco, O. H. (2017). Optimal database combinations for literature searches in systematic reviews: A prospective exploratory study. *Systematic Reviews*, 6(1), 245.
- Bramer, W. M., Rethlefsen, M. L., Mast, F., & Kleijnen, J. (2018). Evaluation of a new method for librarian-mediated literature searches for systematic reviews. *Research Synthesis Methods*, 9(4), 510-520.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.

- Caldwell, K., Henshaw, L., & Taylor, G. (2011). Developing a framework for critiquing health research: An early evaluation. *Nurse Education Today*, 31(8), e1-e7.
- Cooper, C., Booth, A., Varley-Campbell, J., Britten, N., & Garside, R. (2019). Defining the process to literature searching in systematic reviews: A literature review of guidance and supporting studies. *BMC Medical Research Methodology*, 18(1), 85.
- Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory Into Practice*, 39(3), 124-130.
- Denyer, D., & Tranfield, D. (2009). Producing a systematic review. In D. A. Buchanan & A. Bryman (Eds.), *The SAGE handbook of organizational research methods* (pp. 671-689). SAGE Publications.
- Dixon-Woods, M., Agarwal, S., Jones, D., Young, B., & Sutton, A. (2005). Synthesising qualitative and quantitative evidence: A review of possible methods. *Journal of Health Services Research & Policy*, 10(1), 45-53.
- Dixon-Woods, M., Shaw, R. L., Agarwal, S., & Smith, J. A. (2006). The problem of appraising qualitative research. *Quality and Safety in Health Care*, 13(3), 223-225.
- Gusenbauer, M., & Haddaway, N. R. (2020). Which academic search systems are suitable for systematic reviews or meta-analyses? Evaluating retrieval qualities of Google Scholar, PubMed, and 26 other resources. *Research Synthesis Methods*, 11(2), 181-217.
- Hawker, S., Payne, S., Kerr, C., Hardey, M., & Powell, J. (2002). Appraising the evidence: Reviewing disparate data systematically. *Qualitative Health Research*, 12(9), 1284-1299.
- Higgins, J. P. T., Thomas, J., Chandler, J., Cumpston, M., Li, T., Page, M. J., & Welch, V. A. (Eds.). (2019). *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications.
- McHugh, M. L. (2012). Interrater reliability: The kappa statistic. *Biochemia Medica*, 22(3), 276-282.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000097.
- Morrison, A., Polisen, J., Husereau, D., Moulton, K., Clark, M., Fiander, M., ... & Rabb, D. (2012). The effect of English-language restriction on systematic review-based meta-analyses: A systematic review of empirical studies. *International Journal of Technology Assessment in Health Care*, 28(2), 138-144.
- Noble, H., & Smith, J. (2015). Issues of validity and reliability in qualitative research. *Evidence-Based Nursing*, 18(2), 34-35.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71.

- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. Blackwell Publishing.
- Pluye, P., Gagnon, M. P., Griffiths, F., & Johnson-Lafleur, J. (2009). A scoring system for appraising mixed methods research, and concomitantly appraising qualitative, quantitative and mixed methods primary studies in mixed studies reviews. *International Journal of Nursing Studies*, 46(4), 529-546.
- Popay, J., Roberts, H., Sowden, A., Petticrew, M., Arai, L., Rodgers, M., ... & Duffy, S. (2006). *Guidance on the conduct of narrative synthesis in systematic reviews*. ESRC Methods Programme.
- Rothstein, H. R., Sutton, A. J., & Borenstein, M. (Eds.). (2005). *Publication bias in meta-analysis: Prevention, assessment and adjustments*. John Wiley & Sons.
- Rousseau, D. M., Manning, J., & Denyer, D. (2008). Evidence in management and organizational science: Assembling the field's full weight of scientific knowledge through syntheses. *Academy of Management Annals*, 2(1), 475-515.
- Rowe, F. (2014). What literature review is not: Diversity, boundaries and recommendations. *European Journal of Information Systems*, 23(3), 241-255.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339.
- Templier, M., & Paré, G. (2015). A framework for guiding and evaluating literature reviews. *Communications of the Association for Information Systems*, 37(1), 112-137.
- Thomas, J., & Harden, A. (2008). Methods for the thematic synthesis of qualitative research in systematic reviews. *BMC Medical Research Methodology*, 8(1), 45.
- Torraco, R. J. (2005). Writing integrative literature reviews: Guidelines and examples. *Human Resource Development Review*, 4(3), 356-367.
- Torraco, R. J. (2016). Writing integrative literature reviews: Using the past and present to explore the future. *Human Resource Development Review*, 15(4), 404-428.
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207-222.
- Webster, J., & Watson, R. T. (2002). Analyzing the past to prepare for the future: Writing a literature review. *MIS Quarterly*, 26(2), xiii-xxiii.
- Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of Planning Education and Research*, 39(1), 93