

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Hubungan Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja

Nurul Ariffaeni Islami¹, Rensi Suryanti², Riski Eko Ardianto³, Ahmad Salabi⁴,
Budi Sulistiyo Nugroho⁵

Universitas Pelita Bangsa¹, Universitas Pelita Bangsa², Universitas Pelita Bangsa³,
UIN Antasari Banjarmasin⁴, PEM Akamigas⁵
nurulariffaeniislami@pelitabangsa.ac.id

ABSTRACT

Along with the increasingly tight business competition, many companies are required to take certain steps in facing competition in this global era. Employee welfare is one of the strict considerations that must be considered by the company, it is no wonder that in today's era many companies need skilled workers in terms of Human Resource management because of the awareness of the importance of HR management. In this study, this study uses a quantitative research type. This study aims to determine the effect of employee welfare, work environment, and interpersonal relationships on work productivity. And the population obtained in this study was 150 respondents. The analysis technique in this study used Multiple Linear Regression with SPSS software. Based on the results of the research conducted, it can be concluded that employee welfare, work environment, and interpersonal relationships affect work productivity.

Keywords: *Work Productivity, Employee Welfare, Work Environment, and Interpersonal Relationships*

ABSTRAK

Seiring dengan semakin ketatnya persaingan bisnis, banyak perusahaan dituntut untuk mengambil langkah-langkah tertentu dalam menghadapi persaingan di era global ini. Menyejahterakan karyawan merupakan salah satu pertimbangan ketat yang harus diperhatikan oleh perusahaan, tidak heran lagi di jaman sekarang ini banyak perusahaan membutuhkan tenaga-tenaga yang ahli dalam hal pengolahan Sumber Daya Manusia dikarenakan kesadaran akan pentingnya pengolahan SDM tersebut. Pada penelitian ini, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja. Dan populasi yang didapat dalam penelitian ini sebanyak 150 responden. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda dengan *software* SPSS. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Hubungan Interpersonal

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, Ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang sangat pesat, menuntut adanya sumber daya manusia yang memiliki daya saing dan

andal baik secara fisik maupun non fisik. Perkembangan tersebut membawa dampak positif bagi perubahan dalam kehidupan manusia dan membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan mutunya. Unsur utama yang terpenting dalam organisasi perusahaan/instansi adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam setiap kegiatan perusahaan/instansi serta juga menjadi aset dan penggerak dalam kelangsungan hidup organisasi perusahaan/instansi. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan (Rosyid et al., 2024). Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi perusahaan/instansi, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya. Hal itu menuntut pimpinan perusahaan/instansi untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai. Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda,

Seiring dengan semakin ketatnya persaingan bisnis, banyak perusahaan dituntut untuk mengambil langkah-langkah tertentu dalam menghadapi persaingan di era global ini. Menyejahterakan karyawan merupakan salah satu pertimbangan ketat yang harus diperhatikan oleh perusahaan, tidak heran lagi di jaman sekarang ini banyak perusahaan membutuhkan tenaga-tenaga yang ahli dalam hal pengolahan Sumber Daya Manusia dikarenakan kesadaran akan pentingnya pengolahan SDM tersebut. Sumber Daya Manusia yang bisa dikelola dan di arahkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam artian tepat sasaran mengisi kebutuhan perusahaan akan suatu tenaga maka perusahaan tersebut akan meraih keuntungan atas pengolahan SDM yang tepat. Meskipun di era global ini banyak tenaga manusia bahkan otak manusia yang sudah digantikan dengan mesin-mesin berteknologi tinggi namun tidak dipungkiri manusia merupakan aset terbaik yang akan dimiliki perusahaan jika perusahaan dapat dengan tepat mengelola aset penting yang dimiliki tersebut. Ada banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk menyejahterakan karyawan, yaitu memotivasi, memberikan tingkat kesejahteraan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan tersebut misalnya tunjangan pendidikan, tunjangan hari raya, tunjangan kesejahteraan lain yang perusahaan mampu berikan demi kesejahteraan karyawannya, atau memberikan pujian atas keberhasilan yang dicapai karyawan dan contoh kesejahteraan lainnya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dalam menjalankan sebuah pekerjaan, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. lingkungan kerja merupakan semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. lingkungan kerja fisik kantor akan bersentuhan langsung dengan tubuh kita, melalui media panca indera tersebut kemudian mengalir

ke dalam hati sehingga lingkungan kerja fisik kantor yang baik akan menimbulkan perasaan nyaman.

Selain kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja, hubungan interpersonal juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hubungan Interpersonal merupakan keseluruhan hubungan baik yang bersifat formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta kerja sama (*teamwork*) yang internal dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Jika hubungan kurang harmonis dalam suatu perusahaan/instansi maka suasana kerja tidak akan nyaman dan tidak akan terciptanya kerja sama yang baik.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lase, 2021; Syukri et al., 2023) telah menemukan bahwa kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih jauh mengenai variabel yang mempengaruhi produktivitas sehingga dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam menentukan produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini berfokus pada karyawan perusahaan di Indonesia, dengan menerapkan teknik *Non-Probability Sampling* untuk menentukan sampel. *Non Probability Sampling* digunakan untuk memilih sampel yang dapat mewakili pendapat atau data dari populasi penelitian. *Non-Probability Sampling* merupakan teknik untuk memilih sampel penelitian yang memiliki keunikan atau karakteristik tertentu dari suatu populasi. Penelitian ini ditujukan kepada karyawan perusahaan di Indonesia dengan tujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua teknik utama, yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui survei dengan penyebaran kuesioner kepada objek penelitian sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dengan cara melakukan penelitian terhadap referensi dari jurnal atau buku yang membahas variabel-variabel yang relevan dengan penelitian. Kuesioner disebar melalui Google Form yang terdiri dari dua bagian, yaitu bagian data responden atau data deskriptif, dan pernyataan penelitian yang dinilai dengan skala 1-5 (sangat buruk-sangat baik). Semua pernyataan atau pertanyaan dirancang sesuai dengan objek penelitian dan mencakup variabel-variabel yang relevan dalam penelitian ini. Dan populasi yang didapat dalam

penelitian ini sebanyak 150 responden. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda dengan *software* SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Statistik Deskriptif digunakan dalam studi statistik untuk mengevaluasi data yang terkumpul, baik dalam format tabel maupun bentuk lainnya, sehingga mempermudah peneliti dalam menguraikan data dan menyajikan informasi terkait variabel penelitian. Adapun hasil analisis statistik deskriptif sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kesejahteraan Karyawan	150	8	35	18.36	4.011
Lingkungan Kerja	150	11	35	21.26	2.619
Hubungan Interpersonal	150	8	40	15.10	2.529
Produktivitas Kerja	150	11	25	19.15	3.217
Valid N (listwise)	150				

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa terdapat 150 responden, nilai minimum dari variabel Kesejahteraan Karyawan memperoleh nilai minimum 8, *maximum* 25, nilai rata-rata (*mean*) dengan simpangan baku 4.011. Lingkungan Kerja memperoleh nilai minimum 11, *maximum* 35, nilai rata-rata (*mean*) dengan simpangan baku 2.619. Hubungan Interpersonal memperoleh nilai minimum 8, *maximum* 20, nilai rata-rata (*mean*) dengan simpangan baku 2.529. Produktivitas Kerja memperoleh nilai minimum 11, *maximum* 25, nilai rata-rata (*mean*) dengan simpangan baku 3.217.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria pengukuran yang digunakan adalah:

- Apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka kesimpulannya item kuesioner tersebut valid
- Apabila $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.

Pada penelitian ini diketahui bahwa R_{tabel} adalah 0,196 yang kemudian dibandingkan dengan R_{hitung} yang diperoleh melalui olahan data pada aplikasi SPSS 25 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kesejahteraan Karyawan (X1)			
X1.1	0,823	0,196	Valid
X1.2	0,916	0,196	Valid

X1.3	0,893	0,196	Valid
X1.4	0,843	0,196	Valid
X1.5	0,655	0,196	Valid
Lingkungan Kerja (X2)			
X2.1	0,823	0,196	Valid
X2.2	0,789	0,196	Valid
X2.3	0,790	0,196	Valid
X2.4	0,749	0,196	Valid
X2.5	0,618	0,196	Valid
Hubungan Interpersonal (X3)			
X3.1	0,734	0,196	Valid
X3.2	0,774	0,196	Valid
X3.3	0,791	0,196	Valid
X3.4	0,794	0,196	Valid
Produktifitas Kerja (Y)			
Y1	0,884	0,196	Valid
Y2	0,736	0,196	Valid
Y3	0,634	0,196	Valid
Y4	0,643	0,196	Valid
Y5	0,873	0,196	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} . Dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan kuesioner variabel dalam penelitian ini adalah valid sesuai rumus $R_{hitung} > R_{tabel} = Valid$.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur sesuatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengujian reliabilitas untuk variabel-variabel pada penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha. Variabel-variabel dalam penelitian ini dapat di kategorikan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Nilai kritik	Keterangan
Kesejahteraan Karyawan (X1)	0,887	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,801	> 0,60	Reliabel
Hubungan Interpersonal (X3)	0,775	> 0,60	Reliabel
Keputusan Pembelian (Y)	0,811	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing dari variabel memiliki cronbach alpha > 0,60, dengan demikian, variabel kesejahteraan

karyawan, lingkungan kerja, hubungan interpersonal dan produktivitas kerja dapat dikatakan *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik, maka harus dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas serta uji hipotesa.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Uji normalitas data dilakukan dengan test normality Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significante), yaitu :

- a. Jika nilai signifikan atau probabilitas Sig < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.
- b. Jika nilai signifikan atau probabilitas Sig > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49074015
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.043
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.173c
Test distribution is Normal.		
Calculated from data.		
Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikannya senilai 0,173 > 0,05 sehingga data penelitian telah terdistribusi normal dan juga telah memenuhi model regresi yang baik.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. kriteria atau ukurannya akan digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Apabila harga koefisien VIF hitung pada *collinearity statistic* lebih kecil daripada 10 (VIF hitung < 10), maka Ho diterima dan tidak mendapat hubungan antara variabel independen (tidak terjadi gejala multikolinearitas)

- b. Apabila Harga koefisien VIF hitung pada *collinearity statistic* lebih kecil dari pada 10 (VIF hitung > 10), maka H_0 ditolak dan terdapat hubungan.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	Kesejahteraan Karyawan	.453
	Lingkungan Kerja	.769
	Hubungan Interpersonal	.423
		2.209
		1.301
		2.363

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

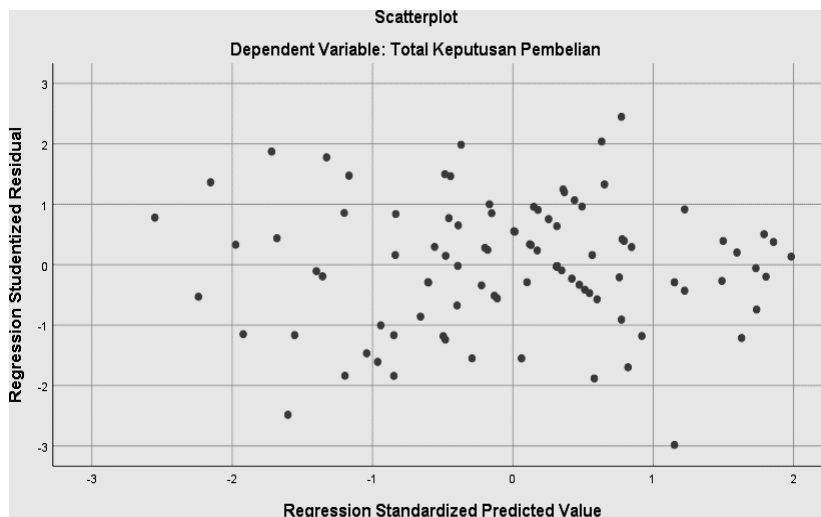
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel Kesejahteraan Karyawan sebesar $2,209 < 10$, Lingkungan Kerja $1.301 < 10$, dan Hubungan Interpersonal sebesar $2,363 < 10$ dan untuk nilai *tolerance* variabel Kesejahteraan Karyawan adalah 0,453, untuk Lingkungan Kerja 0,769, dan untuk Hubungan Interpersonal 0,423 lebih dari 0,1. Hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat adanya multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah ditemukan variasi varians residual suatu pengamatan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Adapun hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan pola titik-titik pada grafik *scatter plot* tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar

baik di atas maupun di bawah titik nol pada sumbu Y. Hal ini berarti pada model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Keputusan Pembelian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Kesejahteraan Karyawan (X1), Lingkungan Kerja (X2) Hubungan Interpersonal (X3) dan Produktivitas Kerja (Y) dalam keputusan pembelian kosmetik. Untuk memastikan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, digunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan bila model regresi ini mengandung dua atau lebih variabel independen.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat), Uji-t jika nilai sig < 0,05 atau $T_{hitung} > T_{tabel}$, Maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (bebas), Adapun perhitungan Uji-t pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std, Error	Beta		
(Constant)	0,999	1,299		0,769	0,444
Kesejahteraan Karyawan	0,359	0,056	0,448	6,374	0,000
Lingkungan Kerja	0,152	0,066	0,124	2,299	0,024
Hubungan Interpersonal	0,551	0,092	0,433	5,956	0,000

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas tingkat signifikan uji-t adalah 0,05, sehingga diketahui nilai T_{tabel} adalah 1,661. Berdasarkan tabel uji-t Kesejahteraan Karyawan memiliki nilai T_{hitung} (6,374) > T_{tabel} (1,661) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel Kesejahteraan Karyawan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t-hitung (2,299) > T_{tabel} (1,661) dengan nilai signifikansi 0,024 < 0,05 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja. Variabel Hubungan Interpersonal memiliki nilai T_{hitung} (5,956) > T_{tabel} (1,661) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel Hubungan Interpersonal terhadap variabel Produktivitas Kerja.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan kelayakan pengaruh secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen yang digunakan dalam suatu penelitian. Adapun Uji F dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	804.742	3	266.247	117.049	0,000b
Residual	220.008	96	2.292		
Total	1024.750	99			

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas tingkat signifikan Uji F adalah 0,05, sehingga dapat diketahui nilai F_{hitung} adalah (117.049) > F_{tabel} (3.090) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Hubungan Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja.

3. Uji Koefisien Determinasi

Adapun Uji Koefisien Determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,886a	0,785	0,779	1.514

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Data pada tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi Adjusted R square hasilnya sebesar 0,779. Hal ini menggambarkan bahwa kontribusi variabel independen pada variabel dependen sebesar 77,9% dan 22,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi bagian pada penelitian ini.

Pembahasan

Kesejahteraan Karyawan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang merasa sejahtera cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan dalam tugas sehari-hari. Karyawan yang memiliki kesejahteraan baik, baik secara mental maupun fisik, cenderung memiliki energi lebih dan mampu berkonsentrasi lebih baik, yang berdampak positif pada produktivitas. Kesejahteraan yang baik membantu mengurangi *turnover*. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan cenderung bertahan lebih lama, yang berarti organisasi dapat mempertahankan pengetahuan dan keterampilan yang telah dibangun. Dengan demikian, perusahaan yang berinvestasi dalam kesejahteraan

karyawan tidak hanya meningkatkan kualitas hidup karyawan tetapi juga produktivitas keseluruhan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asiva, 2015; Keintjem et al., 2022; Pratiwi & Firgiyani, 2021; Wahdiniawati et al., 2023) telah menemukan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas kerja karyawan. Ruang kerja yang nyaman, seperti pencahayaan yang baik, suhu yang sesuai, dan perabot yang ergonomis, dapat meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan didengarkan, dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas. Lingkungan yang memiliki dukungan dari atasan dan rekan kerja menciptakan rasa aman dan meningkatkan keterlibatan karyawan, yang berkontribusi pada hasil kerja yang lebih baik. Dengan memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aspiyah & Martono, 2016; Fau & Buulolo, 2023; Saleh & Utomo, 2018; Segoro & Kusuma Pratiwi, 2021) telah menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hubungan Interpersonal Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hubungan Interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerja sama secara produktif. Saat seseorang tidak merasa senang dengan situasi kerjanya biasanya mereka mengatakan bahwa tidak puas dalam pekerjaannya. Ada dua hal yang mungkin menyebabkan hal itu, hal pertama apabila orang tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya. Yang kedua, apabila hubungan sesama teman kerja kurang baik dalam menjalin hubungan atau pun menjalin komunikasi. Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara hubungan interpersonal dan kinerja. Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima yang mengandung arti bahwa semakin tinggi hubungan interpersonal semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan et al., 2018; Hutagalung et al., 2021; Muayyad & Gawi, 2016; Parulian et al., 2014) telah menemukan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang sejahtera cenderung lebih termotivasi dan memiliki energi untuk bekerja. Kesejahteraan yang baik mengurangi stres dan meningkatkan fokus. Lingkungan yang nyaman dan aman, dengan fasilitas yang memadai, dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Hubungan interpersonal yang kuat memberikan dukungan emosional, membantu karyawan merasa lebih aman dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Dengan memperhatikan ketiga aspek ini, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang optimal, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiva, N. R. (2015). Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. *MaBIS: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 2(1), 15–24.
- Aspiyah, M., & Martono. (2016). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan pada produktivitas kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan. *Remik*, 7(1), 533–536. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>
- Gunawan, D. A., Mujanah, S., & Murgiyanto. (2018). Pengaruh hubungan interpersonal, lingkungan kerja, dan perceived organizational support terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT Mitra Surya Persada. *Management & Accounting Research Journal Global*, 2(2), 11–22.
- Hutagalung, A. Q., Silalahi, A. S., Dalimunthe, D. M. J., & Putra, A. F. (2021). Kinerja dosen milenial: Pengaruh kemauan untuk mencapai tujuan, kebutuhan dan tujuan dosen, serta hubungan interpersonal. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1406–1419.
- Keintjem, L., Tumbel, A., & Djemly, W. (2022). Pengaruh kesejahteraan dan kebahagiaan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. *Emba*, 10(4), 1–12.
- Khoirul Ulum, A. E., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 12(2), 173. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8311>
- Lase, I. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik, promosi jabatan, dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian

- Penduduk, Keluarga Berencana, Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Nias. *Jurnal Education and Development*, 9(2), 600–602.
- Lumingkewas, S. V. J., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2024). The influence of welfare and happiness on employee work productivity in the Department of Population and Civil Registration Tondano. *Jurnal EMBA*, 12(01), 195–204.
- Muayyad, M. D., & Gawi, I. O. A. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(2), 75–98.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Parulian, H., Siagian, A., & Wahyuni, S. E. (2014). Pengaruh kompetensi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja perawat. *Idea Nursing Journal*, 5(1), 70–79.
- Prameswari, H., Purnamasari, E. D., & Yeni, Y. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja Rumah Sakit Ak Gani Palembang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 172–181. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3601>
- Pratama, M. T., Intani, L. L., & Larassaty, A. L. (2023). Pengaruh kesejahteraan terhadap produktivitas kerja dan loyalitas karyawan (Studi kasus CV. Rojokoyo Farm). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 296–311. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i3.567>
- Pratiwi, A. R., & Firgiyani, F. (2021). Pengaruh motivasi dan kesejahteraan terhadap semangat kerja dan implikasinya terhadap kinerja. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(1), 61–71. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v1i1.14>
- Putri, R. M., & Fauziah, F. (2019). Pengaruh kesejahteraan karyawan bersifat ekonomi terhadap turnover intention pada PT. Arina Multikarya Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 13(2), 78–91. <https://doi.org/10.30650/jem.v13i2.1273>
- Rahman, A. (2021). Pengaruh hubungan interpersonal, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(1), 58–70. <https://doi.org/10.31970/trend.v7i1.173>
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi* (Diterjemahkan oleh Dewi Sartika Halida). Jakarta: Erlangga.
- Rosyid, B., Agustina, T. S., & Sridadi, A. R. (2024). Organizational commitment and workplace spirituality as moderation of organization citizenship behavior (OCB) and spiritual on employee performance on SDG. *Journal of Lifestyle and SDG's Review*, 4(2), 1–19. <https://doi.org/10.47172/2965-730X.SDGsReview.v4.n02.pe01805>

- 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), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Segoro, W., & Kusuma Pratiwi, W. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 880–888. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.701>
- Sunyoto, D. (2012). *Analisis hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Dystar Colour Indonesia*. Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Syukri, A. F., Rahayu, A. S., Larasati, A. D., Situmorang, B., Rafly, M., & Putri, Z. A. (2023). Pengaruh skill, motivasi, dan kompensasi pada produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(4), 128–137. <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i3.637>
- Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, V. B. M., Uhai, S., & Febrian, W. D. (2023). Keseimbangan kehidupan kerja: Mewujudkan kesejahteraan karyawan melalui manajemen SDM yang berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(1), 728–738.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–10.
- Yuniarsih, T., & Suwanto. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.