

***The Influence of Work Environment, Work Skills and Work Engagement on Employee Productivity in UMKM in Bebek Kebonsari Village***  
**Pengaruh Work Environment, Keterampilan Kerja dan Work Engagement terhadap Produktivitas Karyawan pada UMKM di Kampung Bebek Kebonsari**

Naurah Rama Faadhilah<sup>1)</sup>, Dewi Andriani<sup>2)</sup>, Vera Firdaus<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [dewiandriani@umsida.ac.id](mailto:dewiandriani@umsida.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of the work environment, job skills, and employee engagement on employee productivity in Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in Kampung Bebek Kebonsari. The research adopts a quantitative approach, collecting data through questionnaires completed by 107 employees, field observations, and secondary data from previous studies. The findings reveal that the work environment and employee engagement have a positive and significant impact on employee productivity, while job skills do not exhibit a positive or significant influence. This study highlights the importance of effective work environment management and enhanced employee engagement to optimize productivity. It provides recommendations for MSMEs to focus on developing effective human resource management strategies to boost productivity in facing dynamic market challenges.*

**Keywords** - Work Environment, Work Skills, Work Engagement and Employee productivity

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, keterampilan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kampung Bebek Kebonsari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh 107 karyawan dan observasi lapangan, serta data sekunder dari penelitian sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan keterampilan kerja tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang baik serta peningkatan keterlibatan karyawan untuk mengoptimalkan produktivitas. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi UMKM untuk fokus pada pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sebagai upaya meningkatkan produktivitas menghadapi tantangan pasar yang dinamis.*

**Kata Kunci** – Work Environment, Keterampilan Kerja, Work Engagement dan Produktivitas Karyawan

## I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen paling krusial yang perlu diperhatikan dalam perkembangan sebuah perusahaan. SDM yang berkualitas tinggi dapat berkontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan memaksimalkan kinerja perusahaan [1]. Pengelolaan SDM menjadi penting karena manusia memegang peran utama dalam menjalankan setiap aktivitas operasional organisasi. Semakin tinggi kemampuan dan kualitas SDM, semakin baik pula hasil yang akan dicapai. Sebaliknya, kualitas SDM yang rendah akan berdampak negatif pada hasil yang diperoleh. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebuah organisasi memiliki sarana dan prasarana yang canggih, tanpa didukung oleh SDM yang kompeten dan produktif, tujuan organisasi sulit untuk tercapai [2].

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam UMKM yang berperan signifikan dalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan dengan baik agar mampu mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. UMKM merupakan salah satu unit usaha utama, memiliki kontribusi besar terhadap perkembangan dan pertumbuhan ekonomi nasional [3]. Selain itu, keberadaan sektor UMKM juga membantu mengurangi tingkat pengangguran dengan menciptakan peluang kerja bagi tenaga kerja yang belum terserap di sektor formal. Dengan pertumbuhan UMKM, masyarakat dapat memperoleh pendapatan, sehingga sektor ini berperan strategis dalam upaya pemerintah mengurangi pengangguran dan kemiskinan. Selain mendorong pertumbuhan ekonomi, UMKM juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pendapatan, baik di tingkat daerah maupun nasional [4].

Kampung Bebek Kebonsari merupakan sebuah usaha mikro yang berbasis di sebuah kampung yang terkenal dengan produk telur asin, yang telah menjadi salah satu ikon kuliner lokal di daerah tersebut. UMKM ini bermula dari usaha keluarga kecil yang memelihara bebek di lingkungan desa, yang kemudian berkembang menjadi sebuah produk lokal yang signifikan. Dengan keahlian tradisional yang diwariskan dari generasi ke generasi dalam mengolah telur asin, mereka memulai usaha produksi telur asin yang dipasarkan di pasar lokal. Seiring waktu, produk telur asin dari

kampung ini mendapatkan perhatian yang luas karena kualitasnya yang baik dan rasa yang khas. Hal ini membuat telur asin diminati tidak hanya oleh masyarakat lokal tetapi juga oleh wisatawan yang datang dari berbagai daerah. Namun, seperti UMKM lainnya, Kampung Bebek Kebonsari juga menghadapi tantangan dalam mengembangkan bisnisnya.

Table 1. Data Produksi Telur Asin Tahun 2023

No	Bulan	Total Produksi
1	Juli	3.750 butir
2	Agustus	2.632 butir
3	September	2.184 butir
4	Oktober	2.007 butir
5	November	1.959 butir
6	Desember	1.550 butir

Sumber: Narasumber UMKM Kampung Bebek Kebonsari

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa adanya penurunan produksi disetiap bulannya. Produksi yang menurun menjadi masalah serius bagi keberlangsungan UMKM, termasuk di Kampung Bebek Kebonsari. Usaha telur asin sebagai produk khas daerah harus menghadapi masalah yang disebabkan oleh penurunan permintaan pasar, yang mengakibatkan produsen harus menyesuaikan jumlah telur yang diolah agar tidak terjadi kelebihan stok. Selain itu, persaingan yang semakin ketat dan kondisi ekonomi yang tidak stabil mengakibatkan jumlah produksi menjadi berkurang. Adapun faktor lain produksi di Kampung Bebek Kebonsari semakin menurun karena kurangnya *work environment*, keterampilan kerja dan *work engagement* dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci yang berperan penting dalam keberhasilan UMKM. Di Kampung Bebek Kebonsari, produktivitas karyawan menjadi elemen utama yang memengaruhi kesuksesan UMKM. Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara efektivitas hasil kerja (*output*) dengan efisiensi penggunaan sumber daya (*input*), mencakup aspek kuantitas, kualitas, dan waktu [5]. Produktivitas juga mencerminkan sikap mental seseorang yang selalu berusaha bekerja lebih baik daripada sebelumnya. Sikap mental semacam ini mendorong individu untuk terus meningkatkan keterampilan, yang pada akhirnya berdampak pada hasil kerja yang lebih optimal [6]. Semakin tinggi produktivitas karyawan, semakin besar pula keuntungan yang diperoleh perusahaan, karena karyawan yang produktif mampu menjalankan tugas dengan lebih efektif [7]. Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, seperti *work environment*, keterampilan, dan *work engagement*. Ketiga faktor ini saling mendukung dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

*Work environment* merupakan ruang sosial tempat karyawan melakukan aktivitas, serta fasilitas dan faktor pendukung lainnya yang berhubungan dengan produktivitas mereka [8]. *Work environment* yang baik, yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam melaksanakan tugas, dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi mereka. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan untuk lebih giat dan menghasilkan produk berkualitas bagi perusahaan [9]. *Work environment* yang kondusif sangat penting untuk diperhatikan, karena dapat menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih baik. Lingkungan yang mendukung diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan. Sebaliknya, jika *work environment* tidak mendukung dan membuat karyawan merasa tidak nyaman, hal tersebut dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan produktivitas kerja [10].

Keterampilan kerja adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan, yang diperoleh melalui latihan dan pengalaman [11]. Keterampilan melibatkan penggunaan pikiran, ide, kreativitas, dan kecerdasan untuk menciptakan atau memodifikasi sesuatu agar memiliki nilai. Keterampilan kerja akan terus berkembang seiring dengan latihan yang berkelanjutan, sehingga individu dapat menjadi ahli dalam bidang tersebut [12]. Karyawan dengan keterampilan yang baik akan lebih mampu mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat keterampilan yang dimilikinya. Semakin terampil seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan [13]. Keterampilan kerja menjadi faktor penting karena merupakan ukuran utama produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan [14].

*Work engagement* adalah sejauh mana seseorang terhubung dengan pekerjaannya, terlibat aktif, dan menganggap hasil kerjanya memiliki nilai penting bagi harga diri mereka [15]. *Work engagement* adalah kondisi psikologis di mana karyawan merasa memiliki kepentingan dalam kesuksesan perusahaan dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang melebihi target [16]. Tidak bisa dipungkiri bahwa tingkat *work engagement* seorang pegawai merupakan elemen kunci. Kontribusi yang tinggi terhadap kinerja yang baik dan mendukung keberhasilan organisasi dapat dilihat dari sejauh mana keterlibatan kerja karyawan [17]. *Work engagement* yang berasal dari kesadaran pribadi dapat

meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja [18]. Selain itu, semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja, semakin besar kemungkinan karyawan menunjukkan komitmen dan dedikasi yang lebih dalam mencapai tujuan organisasi, yang akhirnya akan mempercepat pencapaian sasaran perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut [4] *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berbeda dengan penelitian [19] *work environment* terdapat tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Menurut penelitian sebelumnya [20] menyatakan secara parsial keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan menurut [1] keterampilan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan penelitian [7] yang mengatakan bahwa *work engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat produktivitas karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian [18] dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

<b>Rumusan Masalah</b>	: Apakah <i>Work Environment</i> , Keterampilan Kerja dan <i>Work Engagement</i> berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada UMKM di Kampung Bebek Kebonsari?
<b>Tujuan Penelitian</b>	: Untuk mengetahui pengaruh peningkatan produktivitas karyawan melalui penerapan <i>Work Environment</i> , Keterampilan Kerja dan <i>Work Engagement</i> .
<b>Kategori SDGs</b>	: Penelitian ini termasuk pada SDGs point 8, yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua.

## II. LITERATUR REVIEW

### *Work Environment*

Menurut [21] *work environment* adalah mencakup semua alat, bahan, dan kondisi yang ada di sekitar area kerja seseorang, serta metode dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun dalam kelompok. Menurut [10] *work environment* juga melibatkan faktor-faktor seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan, dan kelengkapan peralatan yang dapat mempengaruhi produktivitas pekerja. Beberapa indikator yang digunakan untuk menilai variabel *work environment* antara lain [22]:

1. Perlengkapan kerja: Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan atau organisasi untuk mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.
2. Kondisi kerja: Faktor yang mempengaruhi lingkungan tempat karyawan bekerja.
3. Hubungan personal: Hubungan dan interaksi antara karyawan dengan rekan kerja dan atasan.
4. Keamanan kerja: Perlindungan yang diberikan kepada karyawan agar terhindar dari risiko kecelakaan atau bahaya selama bekerja.

Temuan terdahulu menunjukkan bahwa *work environment* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, antara lain penelitian [4] dan [23]. Sedangkan beberapa peneliti berikut ini tidak menemukan adanya pengaruh *work environment* terhadap produktivitas karyawan, antara lain penelitian [24] .

### *Keterampilan Kerja*

Menurut [22] menyatakan keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan kerja adalah keahlian yang diperoleh melalui latihan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Keterampilan menurut [13] adalah kemampuan atau keahlian untuk menjalankan pekerjaan dengan cara yang mudah dan tepat. Indikator keterampilan menurut [13] antara lain:

1. Kecakapan: Kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya
2. Kemampuan: Kapasitas atau potensi seseorang untuk melakukan suatu tugas atau kegiatan.
3. Ketelitian: Sifat atau kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan cermat dan tanpa kesalahan.
4. Kepercayaan: Keyakinan atau rasa percaya seseorang terhadap kemampuan diri sendiri maupun orang lain.
5. Komitmen: Tekad atau kesungguhan seseorang untuk memenuhi tanggung jawab, janji, atau tujuan yang telah ditetapkan.

Temuan terdahulu menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, antara lain penelitian [25] dan [26]. Namun beberapa peneliti lain tidak menemukan adanya pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas karyawan, antara lain [1]:

### *Work Engagement*

*Work Engagement* adalah ketika karyawan sangat terlibat dalam pekerjaannya, yang ditunjukkan dengan kepedulian yang tinggi, keterikatan emosional terhadap tugas yang mereka lakukan, serta keyakinan kuat akan kemampuan

mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik [27]. Pendukung penelitian ini menyatakan bahwa indikator *work engagement* adalah [28]:

1. Partisipasi kerja: Tingkat keterlibatan dan keaktifan seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaan di tempat kerja.
2. Keikutsertaan: Teterlibatan atau ikut ambil bagian dalam suatu kegiatan, program, atau organisasi.
3. Kerja sama: Kemampuan individu untuk bekerja bersama orang lain dalam mencapai tujuan bersama.
4. Konsentrasi kerja: Kemampuan untuk fokus pada tugas atau pekerjaan yang sedang dilakukan tanpa terganggu oleh faktor eksternal atau internal.
5. Identifikasi kerja: Proses di mana individu mengenali dan memahami peran serta tanggung jawab mereka dalam suatu pekerjaan atau organisasi.

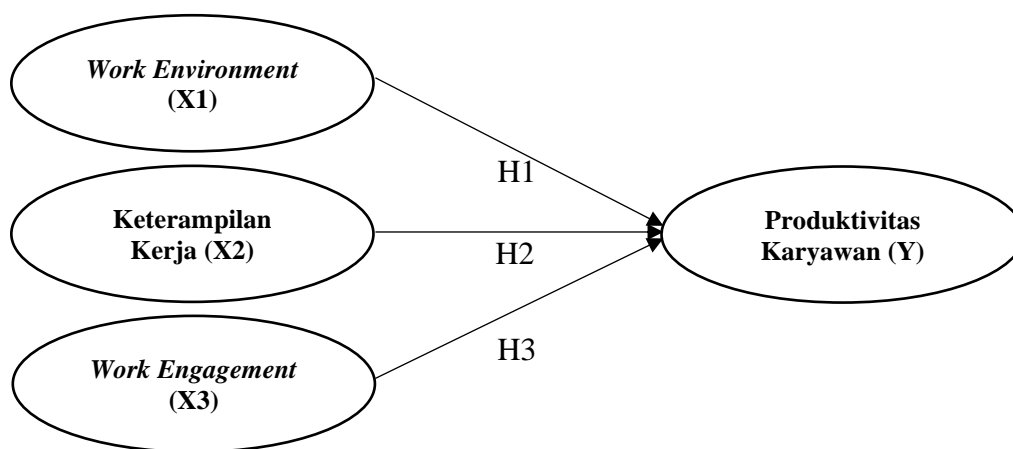
Temuan terdahulu menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, antara lain penelitian [29] dan [7]. Selain itu, beberapa peneliti lain menunjukkan bahwa *work engagement* tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, antara lain [5].

### Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan adalah aspek penting yang perlu diperhatikan agar jumlah produksi dapat meningkat dan mencapai target pada bulan-bulan mendatang [26]. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara efektivitas hasil (*output*) dengan efisiensi salah satu faktor masukan (*input*), yang meliputi kuantitas dan kualitas dalam satuan waktu [7]. Terdapat indikator produktivitas menurut [6] yaitu:

1. Kualitas: Sejauh mana hasil pekerja dalam memenuhi standar yang ditetapkan dan mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Kuantitas: Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu periode tertentu.
3. Ketepatan waktu: Kemampuan pekerja untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

### Kerangka Konseptual



Berdasarkan pada penjelasan konseptual berikut diantaranya:

H1: *Work environment* diduga secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

H2: Keterampilan kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

H3: *Work engagement* diduga secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

### Hubungan Variabel

#### Hubungan *Work Environment* terhadap Produktivitas Karyawan

*Work environment* adalah suatu kondisi di mana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. *Work environment* yang mendukung memberikan rasa aman dan membantu karyawan bekerja secara maksimal. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, mereka akan lebih betah dan bekerja dengan lebih efektif. Sebaliknya, *work environment* yang buruk dapat menurunkan produktivitas karyawan [10]. Penelitian ini mendukung temuan dari penelitian empiris [5] yang menyatakan bahwa variabel *work environment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik *work environment*, semakin tinggi produktivitas karyawan.

H1: *Work environment* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

### **Hubungan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Keterampilan setiap karyawan sangat penting karena untuk melaksanakan program yang telah direncanakan, dibutuhkan karyawan yang memiliki keahlian, kemampuan, kreativitas, dan disiplin dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, mereka juga perlu dapat bekerja sama dalam merencanakan kegiatan agar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai [30]. Keterampilan sering digunakan untuk menggambarkan tingkat kemampuan seseorang yang berbeda-beda. Menurut [14] keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan secara parsial. Produktivitas karyawan harus didukung oleh keterampilan yang tepat dan sesuai dengan pekerjaan karyawan, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan.

H2: Keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

### **Hubungan *Work Engagement* terhadap Produktivitas Karyawan**

*Work engagement* merupakan sejauh mana seseorang merasa terhubung dengan pekerjaannya, aktif berpartisipasi, dan menganggap kinerjanya penting bagi harga dirinya [15]. Dengan adanya keterlibatan dalam pekerjaan, karyawan cenderung memprioritaskan tugas-tugas pekerjaan di atas urusan pribadi. Keterlibatan ini mendorong karyawan untuk terus berinovasi, meningkatkan produktivitas, serta mencari cara untuk membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien. Menurut [31] terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work engagement* terhadap produktivitas karyawan. Ini berarti, semakin sering karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan perusahaan, semakin baik produktivitas yang dapat dihasilkan.

H3: *Work engagement* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

## **III. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang memanfaatkan instrumen pengumpulan data untuk mengumpulkan data dalam bentuk numerik dan menganalisisnya dengan metode statistik [16]. Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu variabel *work environment*, keterampilan kerja, *work engagement* dan variabel terikat produktivitas karyawan.

Dalam mengumpulkan data penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui laporan pekerja yang dikumpulkan dengan kuesioner yang diisi oleh karyawan di UMKM Kampung Bebek Kebonsari. Selain itu, data juga diperoleh melalui wawancara individu dan observasi langsung di lapangan untuk melihat kondisi lingkungan. Skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi, dan sikap karyawan terhadap isu yang ada [32]. Hasil kuesioner yang menggunakan skala Likert dirancang untuk menguji respon dari para peserta. Sementara itu, data sekunder didapatkan dari jurnal atau penelitian sebelumnya yang memberikan referensi dan dukungan bagi penelitian ini.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM Kampung Bebek Kebonsari, yang berjumlah 107 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *probability sampling* dengan tipe total *sampling*, di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel [33]. Teknik *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap individu dalam populasi untuk dipilih menjadi sampel [34].

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan metode PLS (*Partial Least Square*) dengan bantuan program Smart-PLS. Evaluasi model PLS dilakukan melalui uji *Outer Model* dan *Inner Model*. Uji *Outer Model* bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas model, yang meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, *Composite Reliability*, dan *Cronbach Alpha*. Validitas konvergen menilai sejauh mana indikator dapat menjelaskan variabel laten, sementara validitas diskriminan memastikan bahwa indikator suatu variabel berbeda dengan indikator variabel lain. *Composite Reliability* mengukur akurasi dan konsistensi instrumen dalam mengukur konstruk, sedangkan *Cronbach Alpha* mengukur konsistensi internal dan keandalan instrumen seperti kuesioner atau survei. Evaluasi *Inner Model* (model struktural) dilakukan dengan menghitung nilai *R-Square*, *Q-Square*, dan *F-Square*. *R-Square* mengukur seberapa besar variasi perubahan variabel independen mempengaruhi variabel dependen, sedangkan *Q-Square* digunakan untuk menentukan relevansi prediktif penelitian melalui prosedur blindfolding. *F-Square* mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel, digunakan koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan dan arah hubungan antar variabel dalam model, serta digunakan untuk menguji hipotesis dan menentukan seberapa signifikan pengaruhnya dengan nilai *t-statistic* lebih dari 1,96 (pada tingkat signifikansi 5%) agar hipotesis penelitian dapat diterima.

### **Definisi Operasional**

#### ***Work Environment* (X1)**

*Work environment* merupakan suatu tempat di mana karyawan melaksanakan aktivitas sehari-hari [35]. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan performa serta menciptakan lingkungan yang lebih produktif bagi para karyawan UMKM di Kampung Bebek Kebonsari. Hal ini membuat karyawan merasa nyaman, senang, dan

termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan [15]. Beberapa indikator yang digunakan untuk menilai variabel *work environment* antara lain adalah [22]:

1. Perlengkapan kerja: Peralatan dan fasilitas yang memadai memudahkan proses produksi dan meningkatkan kualitas produk.
2. Kondisi kerja: Lingkungan kerja yang bersih, pencahayaan dan ventilasi yang cukup baik dapat mendukung produktivitas karyawan.
3. Hubungan personal: Interaksi antara karyawan dengan rekan kerja dan karyawan dengan atasan.
4. Keamanan kerja Terdapat alat atau prosedur keamanan yang memadai di tempat kerja.

### **Keterampilan Kerja (X2)**

Keterampilan adalah kemampuan dalam menggunakan pemikiran, ide, dan kreativitas untuk melaksanakan, memodifikasi, atau menciptakan sesuatu sehingga pekerjaan tersebut menjadi lebih bermakna dan bernilai. Keterampilan yang baik pada seorang karyawan dapat berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas karyawan UMKM di Kampung Bebek Kebonsari [25]. Indikator keterampilan menurut [13] antara lain:

1. Kecakapan: Tingkat keterampilan dan penguasaan pekerja dalam menyelesaikan tugas dengan baik.
2. Kemampuan: Kemampuan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas untuk menyelesaikan tugas dengan baik, serta ketahanan untuk bertahan dalam kondisi sulit atau menghadapi tantangan.
3. Ketelitian: Sikap hati-hati, cermat, dan detail dalam melakukan sesuatu untuk menghindari kesalahan.
4. Kepercayaan: Tingkat keyakinan atau kepastian terhadap seseorang atau sesuatu berdasarkan integritas dan kemampuan.
5. Komitmen: Tingkat dedikasi atau kesetiaan seseorang terhadap tugas, pekerjaan, atau organisasi.

### **Work Engagement (X3)**

*Work engagement* memiliki peranan penting dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan di UMKM Kampung Bebek Kebonsari. *Work engagement* merupakan bentuk keterlibatan karyawan yang memanfaatkan seluruh kapasitas dirinya serta mencerminkan sejauh mana karyawan berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaan tersebut sebagai aspek penting yang memengaruhi harga diri mereka [36]. Pendukung penelitian ini menyatakan bahwa indikator *work engagement* adalah [28]:

1. Partisipasi kerja: Tingkat partisipasi dan kontribusi aktif seseorang dalam tugas atau pekerjaan yang dijalankan.
2. Keikutsertaan: Kehadiran dan keterlibatan seseorang dalam kegiatan atau aktivitas tertentu di lingkungan kerja.
3. Kerja sama: Kerja sama diukur dari kesediaan untuk mendukung rekan kerja, berbagi informasi, bekerja dalam tim dengan harmonis, serta menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif.
4. Konsentrasi kerja: Tingkat fokus dan perhatian yang dicurahkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.
5. Identifikasi kerja: kepuasan dalam bekerja, komitmen pada kualitas hasil, serta kesediaan untuk menginvestasikan waktu dan energi dalam pekerjaan sebagai bentuk ekspresi diri atau pencapaian pribadi.

### **Produktivitas Karyawan (Y)**

Menurut [19] produktivitas karyawan merupakan ukuran yang memperhitungkan hubungan antara *input* dan *output* yang dihasilkan perusahaan, serta kontribusi tenaga kerja dalam satuan waktu. Dengan meningkatkan produktivitas karyawan, UMKM dapat mencapai kinerja yang lebih optimal, meningkatkan daya saing, dan menjaga keberlanjutan usaha. Terdapat indikator kinerja menurut [6] yaitu:

1. Kualitas: Tingkat keunggulan atau kesempurnaan dari hasil kerja yang diukur berdasarkan standar atau kriteria tertentu.
2. Kuantitas: hasil konkret seperti jumlah unit yang diproduksi, tugas yang diselesaikan, atau target angka yang dicapai, dan menjadi tolok ukur produktivitas seseorang dalam pekerjaan.
3. Ketepatan waktu: Ketepatan waktu diukur berdasarkan kepatuhan terhadap jadwal atau tenggat yang disepakati, serta kecepatan dalam menyelesaikan tugas tanpa mengorbankan kualitas.

## **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitiannya telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 107 responden, diperoleh data responden sebanyak 16% berusia 28-33 tahun, 19% berusia 34-39 tahun, 21% berusia 40-45 tahun, 21% berusia 46-51 tahun, dan 23% berusia >52 tahun. Selain itu, diketahui bahwa 40% berasal dari divisi peternakan, 38% dari divisi pengasin, dan 22% dari divisi penjual.

### Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian *Outer Model* dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan telah sesuai dan dapat dipercaya. Beberapa aspek yang perlu diuji pada indikator reflektif meliputi: pertama, Validitas Konvergen, yang bertujuan untuk memastikan korelasi indikator cukup tinggi dengan nilai minimal 0,7. Selain itu, *Average Variance Extracted (AVE)* harus memiliki nilai di atas 0,5 agar dianggap valid. Selanjutnya, Validitas Diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa indikator suatu variabel berbeda dari indikator variabel lainnya. Sementara itu, pengujian reliabilitas mencakup *Composite Reliability (CR)* dan *Cronbach's Alpha*, di mana kedua nilai tersebut harus lebih dari 0,7 untuk dinyatakan reliabel.

### Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tabel 2. Nilai *Loading Factor*

Indikator	Work Environment (X1)	Keterampilan Kerja (X2)	Work Environment (X3)	Produktivitas Karyawan (Y)
x1.1	0.844			
x1.2	0.834			
x1.3	0.847			
x1.4	0.815			
x2.1		0.834		
x2.2		0.899		
x2.3		0.715		
x2.4		0.804		
x2.5		0.807		
x3.1			0.734	
x3.2			0.770	
x3.3			0.704	
x3.4			0.854	
x3.5			0.882	
y1				0.905
y2				0.872
y3				0.890

Sumber: *Output SmartPLS 3.2.8 (2024)*

Berdasarkan Tabel 2 di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *loading factor* pada setiap indikator  $>0,7$ . Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara akurat. Dengan demikian, semua indikator dalam model dianggap valid dan layak untuk digunakan dalam analisis lanjutan.

Table 3. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Work Environment (X1)	0.697
Keterampilan Kerja (X2)	0.662
Work Engagement (X3)	0.627
Produktivitas Karyawan (Y)	0.790

Sumber: *Output SmartPLS 3.2.8 (2024)*

Berdasarkan Tabel 3, nilai *AVE* untuk seluruh variabel  $>0,50$ . Dengan demikian, semua variabel dapat dinyatakan reliabel, yang berarti masing-masing variabel memiliki validitas diskriminan yang baik.

### Validitas Deskriminan (*Discriminant Validity*)

Tabel 4. Nilai *Cross-Loading*

Indikator	<i>Work Environment</i> (X1)	Keterampilan Kerja (X2)	<i>Work Engagement</i> (X3)	Produktivitas Karyawan (Y)
x1.1	0.844	0.741	0.746	0.539
x1.2	0.834	0.661	0.690	0.601
x1.3	0.847	0.649	0.714	0.538
x1.4	0.815	0.636	0.682	0.525
x2.1	0.627	0.834	0.680	0.434
x2.2	0.761	0.899	0.699	0.513
x2.3	0.572	0.715	0.527	0.303
x2.4	0.624	0.804	0.597	0.368
x2.5	0.668	0.807	0.623	0.448
x3.1	0.607	0.546	0.734	0.457
x3.2	0.631	0.577	0.770	0.503
x3.3	0.577	0.637	0.704	0.429
x3.4	0.747	0.645	0.854	0.626
x3.5	0.766	0.663	0.882	0.593
y1	0.622	0.461	0.603	0.905
y2	0.534	0.407	0.554	0.872
y3	0.604	0.509	0.621	0.890

Sumber: *Output SmartPLS 3.2.8* (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis cross-loading menunjukkan bahwa setiap indikator pada konstruk memiliki nilai loading lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model ini memenuhi kriteria validitas diskriminan, sehingga setiap indikator mampu mengukur konstruk yang relevan secara tepat dan akurat.

### Uji Reabilitas

Tabel 5. Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Work Environment</i> (X1)	0.855	0.902
Keterampilan Kerja (X2)	0.872	0.907
<i>Work Engagement</i> (X3)	0.850	0.893
Produktivitas Karyawan (Y)	0.867	0.919

Sumber: *Output SmartPLS 3.2.8* (2024)

Hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel berada di atas 0,7. Selain itu, nilai *Composite Reliability* juga melebihi 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki konsistensi dan reliabilitas yang baik.

### Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural (*inner model*) digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel melalui serangkaian pengujian. *R-Square* ( $R^2$ ) mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, dengan interpretasi nilai 0,75 sebagai kuat, 0,50 sebagai sedang, dan 0,25 sebagai lemah. *Q-Square* ( $Q^2$ ) menguji kekuatan prediksi model, dengan nilai yang harus lebih besar dari 0 agar model dianggap relevan. *F-Square* ( $F^2$ ) mengukur dampak variabel independen terhadap dependen, dengan nilai 0,02 (pengaruh kecil), 0,15 (pengaruh sedang), dan 0,35 (pengaruh besar). Untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel, digunakan koefisien jalur (*path coefficient*) dengan nilai T-statistik  $\geq 1,96$  dan *p-value*  $\leq 0,05$ , guna memastikan hipotesis penelitian dapat diterima dan memiliki pengaruh yang signifikan.



### Uji *R-Square*

Tabel 6. Nilai *R-Square* ( $R^2$ )

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<b>Produktivitas Karyawan (Y)</b>	0.486	0.471

Sumber: *Output SmartPLS 3.2.8* (2024)

Berdasarkan tabel, nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,471 menunjukkan bahwa variabel *Work Environment*, Keterampilan Kerja, dan *Work Engagement* berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Karyawan sebesar 47,1%. Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian ini termasuk dalam kategori model dengan tingkat pengaruh yang moderate (lemah).

### Uji *Q-Square*

Table 7. Nilai *Q-Square* ( $Q^2$ )

Variabel	<i>SSO</i>	<i>SSE</i>	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
<b>Produktivitas Karyawan (Y)</b>	321.000	218.183	0.320

Sumber: *Output SmartPLS 3.2.8* (2024)

Berdasarkan Tabel 7, nilai *Q-Square* yang lebih besar dari 0, yaitu 0,320, menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang baik dengan tingkat relevansi prediksi sebesar 32%.

### Uji *F-Square*

Tabel 8. Nilai *F-Square* ( $F^2$ )

Variabel	<b>Produktivitas Karyawan (Y)</b>
<b><i>Work Environment</i> (X1)</b>	0.078
<b>Keterampilan Kerja (X2)</b>	0.014
<b><i>Work Engagement</i> (X3)</b>	0.092

Sumber: *Output SmartPLS 3.2.8* (2024)

Berdasarkan Tabel 8, dapat dilihat bahwa pengaruh ketiga variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y memiliki dampak yang kecil, dengan nilai masing-masing 0,078, 0,014, dan 0,092, yang semuanya lebih rendah dari 0,15.

### *Path Coefficient*

Tabel 9. Hasil Uji *Path Coefficient*

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P-Values</i>	Hasil	Hipotesis
<b><i>Work Environment</i> (X1) - Produktivitas Karyawan (Y)</b>	0.422	3.045	0.002	Berpengaruh positif dan signifikan	Diterima
<b>Keterampilan Kerja (X2) - Produktivitas Karyawan (Y)</b>	-0.152	1.300	0.194	Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	Ditolak
<b><i>Work Engagement</i> (X3) - Produktivitas Karyawan (Y)</b>	0.427	2.673	0.008	Berpengaruh positif dan signifikan	Diterima

Sumber: *Output SmartPLS 3.2.8* (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Environment* (X1) dan *Work Engagement* (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y), dengan nilai *T-Statistic* >1,96 dan *P-Values* <0,05. Sementara itu, variabel Keterampilan Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y), dengan nilai *T-Statistic* <1,96 dan *P-Values* >0,05.

## B. Pembahasan

### Pengaruh *Work Environment* Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work environment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. *Work environment* yang kondusif memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan UMKM di Kampung Bebek Kebonsari. Hal ini terbukti bahwa semakin baik kondisi *work*

*environment*, semakin tinggi kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Hubungan yang baik antar karyawan serta lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Responden yang sangat setuju menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis menciptakan suasana kerja yang positif, yang berpengaruh langsung pada produktivitas. Selain itu, faktor-faktor seperti pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, dan fasilitas kerja yang memadai sangat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka.

Hal ini menunjukkan bahwa *work environment* yang baik, seperti bersih, nyaman, dan teratur, tidak hanya membantu karyawan untuk bekerja lebih fokus dan efisien, tetapi juga membangun semangat dan motivasi tinggi melalui komunikasi yang baik dan penghargaan terhadap hasil kerja. Di Kampung Bebek Kebonsari, perhatian pada aspek-aspek *work environment* tersebut berkontribusi pada hasil kerja yang optimal, meningkatkan efisiensi, dan mendukung keberhasilan usaha. Oleh karena itu, *work environment* yang positif tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga berperan penting dalam keberlanjutan UMKM secara keseluruhan.

Teori ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan [37]. Penelitian lainnya yang juga membuktikan bahwa *work environment* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan [4].

### **Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Keterampilan kerja merupakan kemampuan yang penting dimiliki oleh setiap individu atau karyawan untuk mencapai tujuan pekerjaan. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan karyawan perlu mendapat perhatian lebih, karena keterampilan yang baik memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas secara optimal dan turut meningkatkan produktivitas. Namun, di UMKM Kampung Bebek Kebonsari, keterampilan kerja yang baik tidak selalu berdampak nyata pada peningkatan produktivitas. Ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja saja tidak cukup untuk meningkatkan produktivitas karyawan tanpa dukungan faktor lain yang relevan di lingkungan kerja.

Keterampilan kerja karyawan di UMKM Kampung Bebek Kebonsari tidak memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas karena beberapa faktor. Salah satunya adalah ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki dengan kebutuhan pekerjaan, seperti keterampilan teknologi yang tidak dapat dimanfaatkan karena proses kerja yang masih dilakukan secara manual. Selain itu, kurangnya pelatihan yang tepat menjadi hambatan, sehingga keterampilan yang dimiliki tidak berkembang atau tidak sesuai dengan standar yang dibutuhkan. Minimnya fasilitas kerja yang memadai juga turut menghambat produktivitas meskipun karyawan memiliki kemampuan yang baik. Oleh karena itu, selain keterampilan, dukungan berupa pelatihan rutin, penyediaan alat kerja yang tepat, dan pengelolaan yang efektif sangat dibutuhkan untuk memastikan produktivitas karyawan di UMKM Kampung Bebek Kebonsari dapat meningkat secara optimal.

Teori ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan [25]. Penelitian lainnya yang juga membuktikan bahwa keterampilan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan [38].

### **Pengaruh Work Engagement Terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan UMKM di Kampung Bebek Kebonsari. Ketika karyawan merasa terlibat dalam pekerjaan mereka, baik melalui pembagian tugas yang jelas maupun partisipasi dalam pengambilan keputusan, mereka cenderung bekerja dengan lebih antusias dan bertanggung jawab. Keterlibatan ini menciptakan rasa kepemilikan terhadap hasil kerja, yang memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Oleh karena itu, *work engagement* tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga mendukung keberhasilan usaha secara keseluruhan.

Di UMKM Kampung Bebek Kebonsari, tingkat *work engagement* yang tinggi terlihat dari kemampuan karyawan dalam bekerja sama untuk mencapai target usaha. Kolaborasi yang baik antar karyawan memastikan proses kerja berlangsung lebih efisien dan efektif, yang berujung pada peningkatan kualitas produk serta jumlah produksi. Selain itu, karyawan yang merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam usaha lebih mudah beradaptasi dengan tantangan kerja, berinovasi, dan mencari solusi untuk meningkatkan efisiensi. Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* menjadi salah satu faktor kunci yang mendukung produktivitas karyawan dan kelangsungan UMKM di Kampung Bebek Kebonsari.

Teori ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan [39]. Penelitian lainnya yang juga membuktikan bahwa *work engagement* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan [31].

## **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh melalui penelitian ini, serta didukung oleh analisis mendalam yang dilakukan dalam pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa poin penting sebagai berikut:

1. *Work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan UMKM di Kampung Bebek Kebonsari. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang baik dengan rekan kerja serta kondisi lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Keterampilan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan UMKM di Kampung Bebek Kebonsari. Ini membuktikan bahwa kurangnya keterampilan, pelatihan yang tidak memadai, dan fasilitas yang terbatas dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.
3. *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan UMKM di Kampung Bebek Kebonsari. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat *work engagement*, semakin besar kontribusinya terhadap pencapaian hasil yang optimal.

**Saran:**

UMKM di Kampung Bebek Kebonsari sebaiknya fokus pada peningkatan pengelolaan lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan keterlibatan karyawan melalui program pelatihan dan motivasi. Meskipun keterampilan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas, pengembangan sumber daya manusia tetap penting. Selain itu, komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan perlu ditingkatkan untuk memahami serta memenuhi kebutuhan mereka, yang dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Saya mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang telah memberikan dukungan dan fasilitas, serta kepada semua karyawan UMKM di Kampung Bebek Kebonsari yang bersedia menjadi responden dalam pengisian kuesioner. Terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing dan rekan-rekan lain yang telah memberikan bantuan, saran, serta motivasi selama proses penelitian ini. Tanpa dukungan dari semua pihak, penelitian ini tidak mungkin dapat diselesaikan.

## REFERENSI

- [1] K. A. Rahwana and N. F. Oktaviani, "The Effect Of Work Skills And Work Discipline On Employee Productivity PT . Lungnajaya Sejahtera Prima Employees Of The Production Department Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT . Lungnaj," vol. 1, no. 1, pp. 37–48, 2024.
- [2] A. Madjidu, I. Usu, and Y. Yakup, "Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 444–462, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.598.
- [3] S. Latifah, "Pengaruh Karakteristik Individu, Keterampilan dan Pemeliharaan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Konveksi," vol. 2507, no. February, pp. 1–9, 2020.
- [4] S. R. Pahlevi and H. Ubaidillah, "The Effect of Salary , Work Environment , and Service Programs for Yoga Bag ' s Employees on Work Productivity Pengaruh Gaji , Lingkungan Kerja , dan Program Pelayanan Bagi Karyawan Yoga Bag ' s Terhadap Produktivitas Kerja," pp. 1–11.
- [5] M. Ngangi, H. Karamoy, and H. Tawas, "Peran Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan sebagai Pemediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan," *J. Ris. Bisnis dan Manaj.*, no. 5, pp. 281–296, 2019.
- [6] Y. B. W. Thalibana, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)," *Inisiat. J. Ekon. Akunt. dan Manaj.*, vol. 1, no. 4, pp. 01–09, 2022, doi: 10.30640/inisiatif.v1i4.344.
- [7] yovita klandia Ngora, rolland e Fanggida, debryana y Salean, and T. Timuneno, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Cipta Niaga Semester Kupang," *J. Ekon. dan Ilmu Sos.*, pp. 1001–1010, 2023.
- [8] F. Indriyanto and V. Firdaus, "The Influence of Organizational Commitment , Job Engagement , and Work Environment on Employee Performance at PT . Sentosa Abadi Transport [ Pengaruh Komitmen Organisasi , Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Sentosa Abadi ]."
- [9] M. F. Pangestu, H. Ubaidillah, D. Andriani, and V. Firdaus, "The Effect of Work Environment , Work Motivation , Work Discipline on Work Performance of Ketah Village Officials , Suboh District , Situbondo Regency . [ Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja , Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja Perangkat Desa K," pp. 1–13.
- [10] E. Rahmawati and E. Damayanti, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alpukat Rejeki Sukses (Avocado Lovers)," *J. Kompetensi Ilmu Sos.*, vol. 2, no. 1, pp. 62–70, 2023, doi: 10.29138/jkis.v2i1.23.
- [11] I. G. A. Mahayasa and N. K. A. D. Wardani, "Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Appl. Manag. Stud.*, vol. 3, no. 2, pp. 115–127, 2022, doi: 10.51713/jamms.v3i2.48.
- [12] F. L. V. P. . L. R. N. Taroreh, "Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 1, pp. 281–290, 2020.
- [13] N. N. P. Handayani, I. B. M. Widiadnya, and S. R. Widyawati, "Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Pag Denpasar," *J. Emas*, vol. 3, pp. 227–236, 2022.
- [14] S. W. L. H. Setyanti, S. Sudarsih, and D. Audiva, "Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *EKOMBIS Rev. J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 10, no. S1, pp. 17–24, 2022, doi: 10.37676/ekombis.v10is1.1938.
- [15] P. M. Dewi and Pristiyono, "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tolan Tiga Indonesia Perlarian Labuhanbatu Selatan," vol. 3, no. 2, 2016.
- [16] D. Permatasari, D. Andriani, and V. Firdaus, "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *El-Mal J. Kaji. Ekon. Bisnis Islam*, vol. 5, no. 6, pp. 3076–3092, 2024, doi: 10.47467/elmal.v5i6.2069.
- [17] Y. Astuti and V. Firdaus, "The Influence of Change Management , Work Involvement , and Work Motivation on the Performance of Employees Subdistrict Sidoarjo [ Pengaruh Manajemen Perubahan , Keterlibatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sidoarjo ]," pp. 1–14, 2024.
- [18] A. Gozali and M. Sapruwan, "Pengalaman, Motivasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perusahaan Jasa Surveyor Independen di wilayah Jakarta," *MASTER J. Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 63–76, 2023, [Online]. Available: <https://www.journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/master/article/view/522>
- [19] R. D. Parashakti and D. Noviyanti, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *J. Ekon. Bisnis, Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 127–136, 2021, doi:

- 10.47709/jebma.v1i2.994.
- [20] P. Pitriyani and A. Halim, "Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan," *Ekon. Bisnis Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 162–167, 2020.
  - [21] N. G. C. Wokas, L. O. . Dotulong, and R. T. Saerang, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 10, no. 3, p. 56, 2022, doi: 10.35794/emba.v10i3.40890.
  - [22] N. Nuzulman, F. Febrina, and M. Mahyuddin, "Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia. Tbk Cabang Banda Aceh," *J. Ilm. Manaj. Muhammadiyah Aceh*, vol. 8, no. 2, pp. 64–78, 2019, doi: 10.37598/jimma.v8i2.710.
  - [23] Rahayu Mardikaningsih *et al.*, "Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi," *J. Penelit. Rumpun Ilmu Tek.*, vol. 1, no. 4, pp. 38–52, 2022, doi: 10.55606/juprit.v1i4.616.
  - [24] E. Fathussyadah and A. Ardiansyah, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi susu uht Pt. Indolakto," *J. Ekon.*, vol. VI, no. 57, pp. 1–15, 2020.
  - [25] S. Alfariysi and B. Satrio, "Hubungan Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Kemampuan, Sikap, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 10, pp. 1–17, 2021.
  - [26] R. P. Sari and E. P. Sari, "Pengaruh Karakteristik Individu, Kerjasama Tim Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Pada Pt. Charoen Pokphand Ndongesia (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cabang Medan)," *Digit. Bisnis J. Publ. Ilmu Manaj. dan E-Commerce*, vol. 2, no. 1, pp. 170–180, 2023, doi: 10.30640/digital.v2i1.652.
  - [27] A. Kakinsale, A. Tumbel, and G. Sendow, "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Manado," *J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 3, no. 1, pp. 900–911, 2015.
  - [28] R. Rahmat and H. Ubaidillah, "Evaluation of Employee Performance on Work Involvement Organizational Support and Competence with Intervening Variables Job Satisfaction at PT Harapan Sejahtera Karya Utama," *UMSIDA Prepr. Serv.*, pp. 1–16, 2023, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.21070/ups.2342>
  - [29] S. Nurhayati and M. Yusuf, "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima," *J. Ris. Rumpun Ilmu Ekon.*, vol. 2, no. 2, pp. 203–218, 2023, doi: 10.55606/jurrie.v2i2.1663.
  - [30] K. N. Naomi, B. Tewal, and Y. Uhing, "Pengaruh Keterampilan, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Massindo Sinar Pratama Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 4, pp. 6096–6105, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26675>
  - [31] C. G. Rambembuoch, O. S. Nelwan, and Y. Uhing, "Pengaruh Keterlibatan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Balai Gunung Tumpa," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 11, no. 1, pp. 537–548, 2023, doi: 10.35794/emba.v11i1.45935.
  - [32] D. Andriani, A. Handayani, and K. A. Kusuma, "The Influence Of Workload, Employee Engagement And Job Satisfaction On Employee Performance Pengaruh Beban Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 6, pp. 9752–9762, 2023, [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
  - [33] S. S. H. B. Tarigan, G. Nainggolan, and I. K. Sirna, "The Effect of Work Motivation , Work Distribution , and Work Skills on Employee Performance at Berastagi International Sibayak Hotel , Karo Regency , North Sumatra Kabupaten Karo Sumatera Utara Prodi Manajemen , Universitas Dhyana Pura , Bali , Indonesia," vol. 1, no. 2, pp. 197–206, 2022.
  - [34] F. Giovanni and N. Komariah, "Hubungan Antara Literasi Digital Dengan Prestasi Belajar Siswa Sma Negeri 6 Kota Bogor," *Libr. J. Perpust.*, vol. 7, no. 1, p. 147, 2020, doi: 10.21043/libraria.v7i1.5827.
  - [35] A. S. Siregar, A. P. Nasution, M. Ali, and A. Ihsan, "Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu," *Educ. Lang. Res.*, vol. 8721, pp. 1609–1624, 2022.
  - [36] N. M. S. U. Susanti, Dwi Widyani, "Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangasia," *J. Emas*, vol. 2, pp. 224–234, 2020, [Online]. Available: <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1742/1394>
  - [37] P. Ilhami and V. Firdaus, "Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Aneka Rupa," pp. 1–11.
  - [38] N. Sandhi, S. Riana Dewi, R. Erlina Gentari, and F. Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya, "Pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja," *J. Ekobis Dewantara*, vol. 6, no. 1, pp. 357–365, 2023.

- [39] J. Rompis and G. Sendow, "Pengaruh Insentif, Turnover dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Segarindo Utama Minahasa," *J. EMBA*, vol. 7, no. Januari, pp. 1081–1090, 2019.

***Conflict of Interest Statement:***

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*