



---

Vol: 6 No 2 Tahun

E-ISSN: 2775-2216

Diterima Redaksi: 14-05-2025 | Revisi: 21-05-2025 | Diterbitkan: 30-12-2025

---

## Analisis Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Generasi Z

Syelen Diya Ayu Frantika<sup>1</sup>, Achmad Efendi<sup>2</sup>, Jubaidi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Manajemen/Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

<sup>2</sup>Manajemen/Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

<sup>3</sup>Manajemen/Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

<sup>1</sup>syelenfrantika@gmail.com, <sup>2</sup>ea614@umkt.ac.id, <sup>3</sup>jubaidi@umkt.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan generasi Z di outlet Pizza Hut di Kota Samarinda, serta memberikan wawasan praktis bagi manajemen dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja sesuai dengan karakteristik Gen Z. Metode kuantitatif diterapkan dengan melibatkan 55 karyawan Gen Z sebagai sampel jenuh. Informasi yang dihimpun melalui kuesioner ber-skala Likert dan dianalisis dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27 mencakup regresi linier sederhana, uji normalitas, uji parsial, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di generasi Z. Koefisien determinasi adjusted  $R^2$  yang sebesar 0,461 menunjukkan bahwa 46,1% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lingkungan kerja. Temuan ini menekankan signifikansi elemen fisik (kebersihan, pencahayaan, keamanan) dan nonfisik (komunikasi, interaksi antar-rekan) dalam menciptakan atmosfer kerja yang mendukung Gen Z, serta memberikan saran bagi manajemen Pizza Hut untuk meningkatkan efisiensi operasional dengan memperbaiki lingkungan kerja. Studi ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi gerai Pizza Hut di wilayah lain dalam melaksanakan perbaikan lingkungan kerja guna meningkatkan performa karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

### ABSTRACT

This study aims to analyze how the work environment affects the productivity of Generation Z employees at Pizza Hut outlets in Samarinda City, as well as to provide practical insights for management in developing strategies to improve the quality of the work environment in line with the characteristics of Gen Z. A quantitative method was applied, involving 55 Gen Z employees as a saturated sample. Information was collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using

SPSS software version 27, including simple linear regression, normality tests, partial tests, and determination coefficient tests. The research findings indicate that the work environment has a positive and significant impact on work productivity among Gen Z. The adjusted R<sup>2</sup> coefficient of 0.461 indicates that 46.1% of productivity variation can be explained by work environment factors. These findings emphasize the significance of physical elements (cleanliness, lighting, safety) and non-physical elements (communication, interaction among colleagues) in creating a work atmosphere that supports Gen Z, and provide recommendations for Pizza Hut management to improve operational efficiency by enhancing the work environment. This study is expected to serve as a guideline for Pizza Hut outlets in other regions in implementing work environment improvements to enhance employee performance.

**Keywords:** *Work Environment, Employee Productivity*

## **Pendahuluan**

Dalam era globalisasi dan perkembangan industri yang pesat, produktivitas kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas kinerja karyawan, terutama di sektor jasa seperti restoran cepat saji. Generasi Z, yang dikenal memiliki karakteristik kerja yang unik seperti kebutuhan akan keseimbangan hidup, fleksibilitas, serta lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan psikologis, kini menjadi dominan dalam dunia kerja. Perusahaan yang tidak mampu beradaptasi dengan kebutuhan dan ekspektasi generasi ini berpotensi mengalami penurunan produktivitas. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh manajemen perusahaan restoran, seperti Pizza Hut di Kota Samarinda, adalah bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong semangat kerja dan kinerja optimal dari karyawan Gen Z. Lingkungan kerja yang kurang mendukung diketahui dapat menurunkan produktivitas hingga 25% (Burbar, 2021), sehingga penting untuk menelusuri lebih dalam peran lingkungan kerja dalam memengaruhi produktivitas tenaga kerja muda di sektor ini.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini difokuskan pada satu pertanyaan utama, yaitu: Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di kalangan Generasi Z pada outlet Pizza Hut di Kota Samarinda? Untuk menjawab pertanyaan

tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z, dengan harapan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan melalui pengelolaan lingkungan kerja yang lebih baik.

Secara akademis, kajian ini memperkaya literatur tentang hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja di sektor jasa makanan cepat saji, terutama dalam konteks generasi muda di Indonesia. Temuan empiris dari penelitian ini dapat menjadi referensi dalam perumusan kebijakan sumber daya manusia yang adaptif terhadap kebutuhan karyawan Generasi Z. Beberapa penelitian sebelumnya telah menyoroti hubungan ini, seperti yang dilakukan oleh Amuntai et al. (2024) dan Utami et al. (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Parashakti & Noviyanti (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Ketidakkonsistensiannya menunjukkan bahwa konteks lokal dan karakteristik demografis seperti generasi juga memainkan peran penting dalam dinamika tersebut.

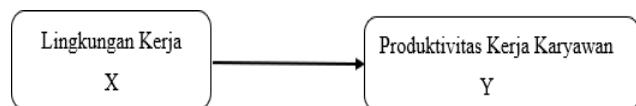
Secara teoritis, penelitian ini berlandaskan pada konsep lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik (seperti pencahayaan, keamanan, dan kebersihan) serta nonfisik (seperti komunikasi dan hubungan antar-rekan kerja) sebagaimana dijelaskan oleh Madjidu et al. (2022). Sementara itu, produktivitas kerja karyawan diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan output secara efisien dan efektif dengan kualitas serta kuantitas yang sesuai dengan tujuan perusahaan, seperti diungkapkan oleh Paila et al. (2023). Hubungan antara kedua variabel ini dibangun melalui kerangka berpikir yang menempatkan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal-komparatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 55 karyawan Generasi Z di tiga outlet Pizza Hut di Kota Samarinda. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan SPSS versi 27 melalui beberapa tahap analisis, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier sederhana untuk menguji hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar rekomendasi strategis bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal, sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

### Model Penelitian

Kerangka berpikir menjelaskan bagaimana variabel dalam penelitian ini terhubung antara *independent variable* serta *dependent variable*. Berikut adalah

kerangka berpikir penelitian yang telah dilakukan:



*Gambar 1: Kerangka Berpikir*

### Hasil

#### Uji Regresi Linier Sederhana

**Tabel 1 Hasil Regresi Linier**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4,664	3,276	
Lingkungan Kerja	0,704	0,103	0,686

Sumbe: data diolah, 2025

Berdasarkan hasil angka regresi linier sederhana pada tabel 1 diketahui bahwa:

- Nilai koefisien konstanta sebesar 4,664 dengan nilai positif, ini dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) dianggap konstan pada produktivitas kerja karyawan.
- Lingkungan kerja (X) memiliki nilai positif, sehingga berdampak positif pada Produktivitas Kerja Karyawan (Y), dengan koefisien regresi 0,704. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa peningkatan Lingkungan kerja (X) sejalan dengan peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Dengan kata lain, nilai koefisien 0,704 bahwa jika Lingkungan kerja dalam pekerjaan di restoran pizza hut samarinda meningkat, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,704.

### Uji Normalitas

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas**

N	55
---	----

Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	3.1903381
	Std. Deviatio	5,1983293
	n	1
	Positive	0.111
	Negative	-0.099
Test Statistic		0.111
<b>Asymp. Sig (2-Tailed)</b>		<b>0.090</b>

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil dari pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) adalah 0.090. Nilai ini lebih besar daripada 0.05, yang mengindikasikan bahwa pada analisis ini, data cenderung berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi tentang distribusi normalitas data dapat diterima untuk keperluan analisis untuk keperluan analisis lebih lanjut.

### **Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 3 Hasil Uji T**

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig
Lingkungan Kerja	6.868	2.057	0.00

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan informasi dari tabel di atas, dapat disimpulkan hasil pengujian signifikansi uji t yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Dari pengujian dengan SPSS, diperoleh nilai t hitung sebesar 0,558 dengan probabilitas signifikan 0,000 serta t tabel yang bernilai 2,057. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05 (5%) dan nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel, yaitu  $6.868 > 2.057$ . Berdasarkan temuan ini, hipotesis yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat

diterima. Berdasarkan hipotesis,  $H_1$  dianggap diterima sementara  $H_0$  ditolak.

### **Koefisien Determinasi ( $r^2$ )**

**Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	Rsquare
1	0.686 <sup>a</sup>	0.471

Sumber: data diolah, 2025

Menurut hasil tabel 4 diatas, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,471. artinya Variabel independen (Lingkungan Kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (Produktifitas Kerja Karyawan) sebesar 47,1%, sedangkan 52,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam variabel yang diteliti.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada restoran Pizza Hut di Samarinda. Hal ini ditunjukkan oleh nilai konstanta sebesar 4,664, yang berarti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja dianggap konstan atau tidak berubah, maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan berada pada angka 4,664. Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,704 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu level pada variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,704. Dampak positif ini menunjukkan bahwa semakin baik suasana kerja yang dibentuk, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hasil uji t juga memperkuat temuan ini, di mana nilai t hitung sebesar 6,868 lebih besar dari t tabel sebesar 2,057, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H1) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang nyata secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,471 menunjukkan bahwa 47,1% variasi dalam Produktivitas Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 52,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan faktor individu lainnya.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Sedarmayanti (2009) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan dan meningkatkan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu memberikan perhatian lebih terhadap penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, agar produktivitas karyawan dapat terus ditingkatkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Roni et al., 2021) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di pengolahan CPO.. Namun hasil ini berbeda dengan hasil penelitian dari (Parashakti & Noviyanti, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Pt. Garuda Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amuntai, K. W., Bukhori, M., & Ruspitasari, W. D. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Pt. Ajidharma Corporindo*. 2(1), 670–679.
- Burbar, M. Y. (2021). The Impact Of Work Environment On Employees' Performance In Banking Sector In Palestine. *International Business Research*, 14(8), 85.
- Efendi, A., & Utami, E. (2022). *Bagaimana Kompensasi Memoderasi Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja How Compensation Moderates The Influence Of Work Discipline And Organizational Culture On Work Productivity*. 19(3), 487–496.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462.
- Paila, F. E., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Manado Korin Paradise Dimasa Pandemi Covid 19. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 973–982.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis*,

- Manajemen Dan Akuntansi*  
(*Jebma*), 1(2), 127–136.
- Roni, M., Akbar, Y. R., & Syaifora, L. (2021). Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengolahan CPO. *Jurnal Pustaka Manajemen*, 1(1), 21–28. <http://jurnal.pustakagalerimandiri.co.id/index.php/pustakamanajemen/article/view/77>
- Utami, E., Josiah, T., & Sodirin, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Barat. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (Jmms)*, 2(03), 33–39. <Https://Doi.Org/10.24967/Jmms.V2i03.549>