



Vol: 7 No 2 Tahun 2026

E-ISSN: 2775-2216

Diterima Redaksi: 11-08-2026 | Revisi: 21-08-2026 | Diterbitkan: 24-08-2026

Pengaruh Integritas Karyawan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Foom Lab Global (*Franchise*)

Fara Safitri¹, Siska Yunanti²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

¹farasafitria@gmail.com, ²dosen02590@unpam.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh integritas karyawan dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada Foom Lab Global (*Franchise*). Adapun metode dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan Foom Lab Global (*Franchise*). Teknik pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, regresi linear sederhana dan berganda, analisis korelasi, serta pengujian koefisien determinasi, serta uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F dengan bantuan program SPSS versi 31. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 6,132 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 9,181 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, integritas karyawan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 93,085 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,20 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,790 menunjukkan bahwa integritas karyawan dan lingkungan kerja fisik mampu menjelaskan 79,0% variasi produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 21,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan integritas karyawan serta perbaikan lingkungan kerja fisik merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Foom Lab Global (*Franchise*).

Kata Kunci: Integritas Karyawan; Lingkungan Kerja Fisik; Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study was conducted to determine and analyze the influence of employee integrity and the physical work environment on employee work productivity at Foom Lab Global (Franchise). The method used in this study is a quantitative method with data collection techniques through the distribution of questionnaires to 50 employees of Foom Lab Global (Franchise). The data processing technique in this study was carried out through several stages, namely instrument testing, classical assumption testing, simple and multiple linear regression, correlation analysis, and testing the coefficient of determination, and hypothesis testing through t-tests and F-tests using SPSS software. The results indicate that employee integrity has a positive and significant effect on employee productivity, as evidenced by a t-

statistic of 6.132 and a significance value of 0.000 (< 0.05). Similarly, the physical work environment has a positive and significant effect on employee productivity, with a t -statistic of 9.181 and a significance value of 0.000 (< 0.05). Simultaneously, employee integrity and the physical work environment have a positive and significant effect on employee productivity, as indicated by an F -statistic of 93.085, which is greater than the F -table value of 3.20, and a significance value of 0.000 (< 0.05). Furthermore, the Adjusted R Square value of 0.790 indicates that employee integrity and the physical work environment explain 79.0% of the variation in employee productivity, while the remaining 21.0% is influenced by other factors not examined in this study. In conclusion, strengthening employee integrity and improving the physical work environment are important factors in enhancing employee productivity at Foom Lab Global (Franchise).

Keywords: Employee Integrity, Physical Work Environment, Employee Work Productivity

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi aset utama yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Keberhasilan tersebut tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang tercermin melalui produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, di antaranya integritas karyawan dan lingkungan kerja fisik (Baiti et al., 2020).

Foom Lab Global (Franchise) Adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan penjualan rokok elektrik yang sangat bergantung pada produktivitas karyawan dalam mencapai target operasional perusahaan. Data realisasi pendapatan Kuartal IV Tahun 2025 menunjukkan bahwa perusahaan hanya mampu mencapai 86,2% dari target pendapatan sebesar Rp2.550.000.000. Capaian terendah terjadi pada bulan November dengan persentase sebesar 84,1%. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidakstabilan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Selain itu, data produktivitas pada beberapa outlet menunjukkan adanya perbedaan pencapaian yang cukup signifikan. Outlet Setiabudi mampu mencapai produktivitas

sebesar 104%, sedangkan outlet Cikupa hanya mencapai 79,6% dari target pada Foom Lab Global (Franchise). Perbedaan yang ada mengindikasikan bahwa masih terdapat faktor-faktor internal yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Hasil pra-survei integritas karyawan terdapat 100% responden menyatakan karyawan belum konsisten dalam menerapkan standar etika perusahaan, 80% responden menyatakan karyawan cenderung memprioritaskan kepentingan pribadi dibandingkan kepatuhan terhadap prosedur perusahaan, serta 60% responden menyatakan masih terdapat permasalahan pada aspek tanggung jawab dan loyalitas karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa integritas karyawan masih perlu ditingkatkan agar produktivitas kerja dapat lebih optimal.

Sementara itu, hasil pra-survei lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa 100% responden menyatakan fasilitas kerja belum memadai, 80% responden menilai warna dan estetika toko belum mendukung suasana kerja yang kondusif, serta 60% responden menyatakan masih terdapat permasalahan pada pencahayaan dan sirkulasi udara. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik belum sepenuhnya mendukung aktivitas kerja karyawan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa integritas karyawan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Muhamad Ikhsan Aditya dan Nefo Indra Nizar (2026) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Chania Poetri Pratama dan R.R. Mardiana Yulianti (2025) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, Prilly Kurnia Putri Manoppo dkk. (2021) menyatakan bahwa integritas dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa besarnya pengaruh integritas dan lingkungan kerja dapat berbeda pada setiap organisasi, tergantung pada karakteristik perusahaan, budaya kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang dimiliki. Pada Foom Lab Global (Franchise), masih ditemukan permasalahan terkait integritas karyawan dan lingkungan kerja fisik yang diduga memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh integritas karyawan dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada Foom Lab Global (Franchise).

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dalam proses kerja. Produktivitas mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan tujuan organisasi. Semakin tinggi produktivitas kerja, maka semakin besar kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya secara optimal untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Mahawati et al., 2021). Menurut Baiti et al. (2020), produktivitas kerja merupakan rasio antara hasil kerja yang dicapai dengan tenaga kerja yang digunakan dalam menghasilkan suatu produk atau jasa. Adapun indikator produktivitas kerja meliputi: kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi (Baiti et al. 2020).

2.2 Integritas Karyawan

Integritas karyawan merupakan nilai yang mencerminkan kejujuran, transparansi, keberanian dalam menyampaikan kebenaran, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan kewajiban di organisasi. Integritas menjadi landasan penting dalam membangun kepercayaan dan mendorong konsistensi antara nilai yang diyakini dengan perilaku yang ditunjukkan dalam pekerjaan. Menurut Wua et al. (2022), integritas merupakan sifat dan karakter yang dapat dikembangkan sehingga menjadi fondasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Sementara itu, Eprianti et al. (2020) menyatakan bahwa integritas tercermin dalam sikap jujur, konsisten, berkomitmen, disiplin, dan bertanggung jawab yang diwujudkan melalui tindakan dan perilaku kerja. Adapun indikator integritas karyawan meliputi kejujuran, tanggung jawab, konsistensi etika, transparansi, dan loyalitas (A Pangkorego et al., 2023).

2.3 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, sehat, dan mendukung aktivitas kerja akan membantu meningkatkan semangat, kenyamanan, serta produktivitas karyawan. Menurut Nurhandayani (2022), lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang mampu mendukung karyawan bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Adapun indikator lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembaban udara, dan fasilitas (Setiyarti et al., 2024).

2.4 Hipotesis Penelitian

H1: Integritas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H3: Integritas karyawan dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Foom Lab Global (Franchise).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh integritas karyawan dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian dilakukan pada Foom Lab Global (Franchise) pada periode Oktober-Desember 2025.

Populasi penelitian berjumlah 50 karyawan dan seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala likert 1–5.

Teknik analisis data pada penelitian ini : (1) uji kualitas data; uji validitas dan uji reliabilitas; (2) uji asumsi klasik; uji normalitas, uji multikolinearitas, dan heteroskedastisitas; (3) analisis regresi linear sederhana dan berganda; (4) uji hipotesis yaitu uji t dan uji F; serta (5) uji koefisien determinasi (R^2). Seluruh analisis dilakukan dengan program SPSS versi 31.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 50 karyawan Foom Lab Global (Franchise). Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki (68%). Berdasarkan usia, proporsi terbesar berada pada rentang 21–25 tahun (74%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1 (50%). Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun (46%).

4.2 Uji Kualitas Data

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada

variabel integritas karyawan, lingkungan kerja fisik, dan produktivitas kerja dinyatakan valid dengan nilai r -hitung $> r$ -tabel (0,279). Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel integritas karyawan sebesar 0,896, lingkungan kerja fisik sebesar 0,922, dan produktivitas kerja sebesar 0,908. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha ($> 0,60$).

4.3 Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. $0,200 > 0,05$, data berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar $0,379 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $2,637 < 10$, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Data Pencapaian Produksi

Tabel 1. Data Target dan Pencapaian Produktivitas Kerja Karyawan Foom Lab

Outlet	Rata-rata Transaksi/Bulan	Target	Produktivitas	Presentase
Setiabudi	±994 transaksi	900	Tinggi	104%
Thamrin	±786 transaksi	800	Tinggi	98,3%
Bintaro	±788 transaksi	800	Stabil	98,5%
Cibubur	±584 transaksi	600	Menurun	97,3%
Cikupa	±398 transaksi	500	Rendah	79,6%

Global (Franchise) Periode 2025

Sumber: Foom Lab Global (Franchise) 2025

Berdasarkan Tabel 1, produktivitas kerja karyawan pada Foom Lab Global (Franchise) menunjukkan hasil yang bervariasi. Capaian tertinggi terdapat pada Outlet Setiabudi sebesar 104%, sedangkan capaian terendah terdapat pada Outlet Cikupa sebesar 79,6%. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti integritas karyawan dan lingkungan kerja fisik.

4.5 Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	T	Sig.
Konstanta	4.546	-	-
X1 (Integritas Karyawan)	0,587	3,772	0,000
X2 (Lingkungan Kerja Fisik)	0,324	3,166	0,003

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 2, persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah: $Y = 4,546 + 0,587X_1 + 0,324X_2$. Nilai koefisien regresi integritas karyawan sebesar 0,587 menunjukkan bahwa integritas karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan, nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik sebesar 0,324 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.6 Hasil Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi

Variabel	R ²	F/T hit.	Sig.
X1 → Y	74,5%	12,004 (t)	0,000
X2 → Y	63,0%	9,181 (t)	0,000
X1,X2 → Y	79,0%	93,085 (F)	0,000

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

4.7 Pembahasan

Dampak Integritas Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Pengujian empiris memvalidasi bahwa integritas karyawan bertindak sebagai determinan krusial dalam mendorong produktivitas kerja pada ekosistem waralaba Foom Lab Global (Franchise). Tingginya pengaruh variabel ini (dengan kontribusi sektoral mencapai 74,5%) mengindikasikan bahwa dalam industri ritel yang menuntut interaksi langsung dengan konsumen, nilai kejujuran dan konsistensi etika menjadi fondasi utama operasional. Berpijak pada *Social Exchange Theory*, karyawan yang memiliki tingkat transparansi dan tanggung jawab tinggi cenderung memiliki komitmen

psikologis yang kuat terhadap target perusahaan. Hal ini menjelaskan mengapa outlet dengan kepatuhan prosedur yang baik mampu mencapai tingkat produktivitas tinggi, seperti yang terefleksi pada capaian Outlet Setiabudi (104%). Temuan ini memperluas diskursus dari Putri Manoppo et al. (2021) dan Rahmadani (2020), dengan menegaskan bahwa dalam struktur manajemen waralaba desentralistik, integritas bukan sekadar variabel etis, melainkan instrumen kendali mutu (*quality control*) yang berdampak langsung pada pencapaian target penjualan bulanan.

Dampak Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Hasil riset menyoroiti bahwa keterbatasan fasilitas fisik dan sirkulasi udara di area outlet secara nyata mereduksi kapasitas produksi karyawan. Signifikansi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas (63,0%) selaras dengan *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory*, di mana kondisi fisik (seperti pencahayaan dan estetika outlet) bertindak sebagai hygiene factor. Ketidakmampuan Foom Lab Global dalam menyediakan standar fasilitas fisik yang seragam-tercermin dari 100% keluhan responden pada pra-survei-secara langsung memicu kelelahan fisik (*physical fatigue*) dan demotivasi, yang bermuara pada stagnasi produktivitas seperti di Outlet Cikupa (79,6%). Temuan ini memperkuat postulat Nur Syiva et al. (2023), yang menyatakan bahwa ergonomi dan kenyamanan spasial adalah prasyarat mutlak bagi keberlanjutan performa individu di sektor jasa ritel.

Sinergi Integritas dan Lingkungan Fisik dalam Ekosistem Waralaba Secara simultan, integritas internal dan dukungan infrastruktur eksternal (lingkungan fisik) mampu mengakomodasi 79,0% varians produktivitas karyawan. Hal ini membuktikan bahwa produktivitas di level garda depan (*frontliner*) franchise bersifat multidimensional. Karyawan yang berintegritas tinggi sekalipun tidak akan mampu mengoptimalkan layanan kepada pelanggan (penjualan rokok elektrik) jika

tidak didukung oleh sirkulasi udara dan tata letak outlet yang kondusif. Integrasi kedua variabel ini mengonfirmasi bahwa manajemen franchise tidak dapat hanya bertumpu pada indoktrinasi kedisiplinan, melainkan harus diimbangi dengan standarisasi belanja modal (*capital expenditure*) untuk pembenahan infrastruktur fisik outlet secara berkala.

4.8 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian memberikan implikasi bagi manajemen Foom Lab Global (Franchise) untuk memperkuat pengelolaan produktivitas melalui pengendalian aspek integritas karyawan dan lingkungan kerja fisik. Pada aspek integritas, perusahaan dapat menyusun *Standard Operating Procedure* (SOP) yang memuat standar kejujuran, tanggung jawab, kepatuhan terhadap prosedur, konsistensi etika, transparansi, dan loyalitas. SOP tersebut selanjutnya dapat diterjemahkan ke dalam *Key Performance Indicator* (KPI), seperti tingkat kepatuhan terhadap prosedur, kedisiplinan, penyelesaian tugas, dan ketepatan pelaporan, yang dievaluasi secara berkala sebagai dasar pemberian umpan balik dan tindakan perbaikan.

Pada aspek lingkungan kerja fisik, perusahaan dapat melakukan evaluasi outlet berdasarkan pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembaban, fasilitas, dan tata letak area kerja. Outlet Cikupa dapat diprioritaskan dalam evaluasi karena mencatat capaian produktivitas terendah, yaitu 79,6% dari target. Evaluasi tersebut dapat mencakup peninjauan distribusi pencahayaan, kelancaran sirkulasi udara, posisi peralatan, serta jalur pergerakan karyawan. Hasil evaluasi menjadi dasar penataan ulang sesuai kondisi aktual outlet, tanpa mengasumsikan bahwa kondisi lingkungan fisik merupakan satu-satunya faktor yang menentukan capaian produktivitas.

Selanjutnya, hasil KPI integritas dan evaluasi lingkungan kerja fisik dapat diintegrasikan dengan pemantauan produktivitas masing-masing outlet.

Mekanisme tersebut memungkinkan perusahaan mengidentifikasi aspek yang memerlukan perbaikan, menetapkan prioritas tindakan, serta mengevaluasi efektivitas perbaikan secara lebih terukur dan berkelanjutan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: (1) Integritas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ($t\text{-hitung } 12,004 > t\text{-tabel } 2,010$; sig. $0,000 < 0,05$), sehingga H1 diterima; (2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ($t\text{-hitung } 9,181 > t\text{-tabel } 2,010$; sig. $0,000 < 0,05$), sehingga H2 diterima; dan (3) Integritas karyawan dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 79,0%, sedangkan sisanya sebesar 21,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Sejalan dengan implikasi manajerial tersebut, perusahaan disarankan untuk memperkuat penerapan SOP integritas yang terukur melalui KPI, serta melakukan evaluasi dan penyesuaian kondisi lingkungan kerja fisik pada masing-masing outlet. Penerapan rekomendasi tersebut diharapkan dapat membantu perusahaan mengidentifikasi aspek yang memerlukan perbaikan, menetapkan prioritas tindakan, serta meningkatkan produktivitas karyawan secara lebih konsisten dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, M. I., & Nizar, N. I. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pratama Shellindo Jalan Kyai Tapa No. 261, Grogol, Jakarta Barat. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi (JRME)*, 3(2).
- Eprianti, Y., Rabeta, Y., & Octavian, A. (2020). Analisis Kinerja Petugas

- Lembaga Perasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau. *Jurnal EMBA*, 8(4), 69–78.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Nur Syiva, S. P., Lestari, R. A., Rahmad Lil'alamin, E. B., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). *Worldview: Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains*, 2(1).
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (EKOBIL)*, 1.
- Pradita Laksmiari, N. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Seririt. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1).
- Pratama, C. P., & Yulianti, R. R. M. (2025). Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bintaro Makan Kopi Tangerang Selatan. *JIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(7).
- Putri Manoppo, P. K., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4), 773–781.
- Rahmadani, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 161–175.
- Setiyarti, T., Hariyani, P. F., Laswitarni, N. K., & Sundari, P. (2024). Kinerja Karyawan di Antara Lingkungan Kerja dan Komunikasi Sebuah Perusahaan Jawatan. *Jurnal STIE Semarang*, 16.
- Sri Sadjuni, N. L. G., Putri Andini, N. L. M., & Jata, I. W. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Departemen Front Office di Mercure Bali Sanur Resort. *Journal of Hospitality Accommodation Management (JHAM)*, 3(2), 137–150.
- Wua, K. R., Nelwan, O. S., & Lumantow, R. Y. (2022). Pengaruh Integritas, Komitmen dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Sumber Energi Jaya. *Jurnal EMBA*, 10(1), 29–38.
- Zaffira, & Yunanti, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 2184–2195.