

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, REWARD, DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DI PT INDOFOOD CBP
SUKSES MAKMUR TBK DIVISION NOODLE SEMARANG**



SKRIPSI

Karya Tulis sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program S-1 Manajemen

Disusun Oleh:

Mustakim

12221901

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS BPD**

2026

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, REWARD, DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DI PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR
TBK DIVISION NOODLE SEMARANG**

Mustakim

12221901

Program Studi Manajemen Universitas BPD

mustakim0312999@gmail.com

Abstrak

Peningkatan penjualan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dari tahun 2021–2025 menyebabkan meningkatnya aktivitas operasional dan tuntutan produktivitas sehingga efektivitas kerja karyawan menjadi faktor yang penting untuk diperhatikan. Perbedaan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, *reward*, dan fasilitas kerja diduga memengaruhi efektivitas kerja, khususnya pada perusahaan manufaktur dengan target produksi yang tinggi. Penelitian ini menguji pengaruh lingkungan kerja, *reward*, dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Noodle Division Semarang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *purposive sampling* terhadap 90 responden dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, *reward*, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa perusahaan perlu mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif, sistem *reward* yang adil, serta fasilitas kerja yang memadai guna meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Kata kunci : lingkungan kerja, *reward*, fasilitas kerja, efektivitas kerja.

Abstract

The increasing sales of PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk during 2021–2025 led to higher operational activities and productivity demands, making employee work effectiveness an important factor to consider. Differences in employees' perceptions of the work environment, rewards, and work facilities are presumed to influence work effectiveness, particularly in manufacturing companies with high production targets. This study examines the effects of the work environment, rewards, and work facilities on employee work effectiveness at PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Noodle Division Semarang. The study employed a quantitative approach using purposive sampling involving 90 respondents and analyzed the data using multiple linear regression with SPSS 26. The results indicate that the work environment, rewards, and work facilities have a positive and significant effect on employee work effectiveness. The findings imply that the company should maintain a conducive work environment, provide fair reward systems, and ensure adequate work facilities to improve employee work effectiveness.

Keywords : work environment, reward, work facilities, work effectiveness.

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam perusahaan karena memiliki peran utama dalam menjalankan aktivitas operasional dan mencapai tujuan organisasi (S. Septiana et al., 2023). Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, maupun bahan baku, tetapi juga ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawan secara efektif. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang mampu mendorong karyawan bekerja secara optimal sehingga efektivitas kerja dapat tercapai. Menurut Syarief et al (2022), sumber daya manusia penting karena sebagai suatu fungsi untuk menjalin kerja sama dalam pengembangan dan administrasi. Berbagai kebijakan yang berpengaruh orang-orang yang membentuk organisasi dan untuk membantu para manajer mengelola SDM. Sehingga manajemen perlu mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia agar tetap terjaga (Aula et al., 2022) Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Tabel 1. Data penjualan neto PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Tahun 2021-2025

Tahun	Net Sales (Triliun Rp)	Pertumbuhan (%)
2021	56,80	-
2022	64,80	14,08
2023	67,91	4,80
2024	72,60	6,91
2025	74,85	3,10

Sumber : Annual Report Indofood CBP Sukses Makmur Tbk 2025

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa *net sales* PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas operasional perusahaan terus berkembang. Peningkatan tersebut menuntut karyawan untuk bekerja secara lebih efektif agar target produksi dan kualitas tetap terjaga. Oleh karena itu, efektivitas kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk mencatatkan pertumbuhan *net sales* dari Rp56,80 triliun (2021) menjadi Rp74,85 triliun (2025). Pertumbuhan ini berdampak langsung pada peningkatan beban dan tuntutan kerja karyawan, sehingga efektivitas kerja menjadi hal yang sangat kritis untuk dijaga.

Fenomena ketidakefektifan kerja karyawan tercermin dari beberapa kondisi nyata yang ditemukan di lapangan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Noodle Division Semarang. Ruang gerak yang sempit di area produksi menyebabkan operator mesin mengalami hambatan waktu saat melakukan perawatan atau perbaikan kecil di sela-sela proses produksi, sehingga berpotensi menimbulkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan dari target waktu yang telah ditetapkan. Kebisingan mesin yang berlangsung terus-menerus turut mengganggu komunikasi antar karyawan pada saat terjadi kendala teknis, sehingga koordinasi penanganan masalah menjadi lebih lambat dan berisiko memperbesar downtime produksi. Selain itu, suhu udara yang panas dan pengap di area gudang memicu kelelahan serta hilangnya konsentrasi karyawan, khususnya saat menghitung stok maupun mengoperasikan alat angkut, yang berpotensi menimbulkan kesalahan pencatatan maupun keterlambatan pengiriman barang. Kondisi penerangan yang kurang memadai di bagian inspeksi dan pengecekan mutu juga meningkatkan risiko lolosnya produk cacat ke tahap berikutnya, yang berarti standar kualitas hasil kerja belum sepenuhnya tercapai secara konsisten.

Berbagai kondisi tersebut mengindikasikan bahwa ketidaksesuaian lingkungan kerja fisik dengan kebutuhan karyawan tidak hanya berdampak pada kenyamanan kerja semata, tetapi secara langsung bermuara pada rendahnya efektivitas kerja, yang tercermin dari potensi keterlambatan penyelesaian tugas, meningkatnya risiko kesalahan kerja, serta belum optimalnya pencapaian standar kualitas dan target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Fenomena inilah yang mendasari pentingnya kajian lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan.

Untuk memperkuat gambaran awal mengenai permasalahan efektivitas kerja karyawan, peneliti melakukan prasurvei terhadap 5 orang karyawan PT. Indofood yang mewakili berbagai unit kerja (operator mesin, checker, helper, warehouse, QR). Hasil pra survei menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat memengaruhi efektivitas, keselamatan, dan kualitas hasil pekerjaan mereka. Kendala utama yang dihadapi antara lain ruang gerak sempit di area produksi, kebisingan mesin yang mengganggu komunikasi, serta suhu panas dan pengap di gudang yang dapat memicu kelelahan dan hilangnya konsentrasi, terutama saat menghitung stok atau mengoperasikan alat angkut. Di sisi lain, penerangan yang baik menjadi faktor krusial bagi pekerja di bagian inspeksi dan pengecekan mutu untuk menghindari lolosnya produk cacat. Meskipun demikian, para pekerja mengapresiasi ketersediaan alat pelindung diri (APD), prosedur keselamatan yang jelas, rambu-rambu, serta ventilasi yang baik yang telah disediakan perusahaan, karena hal-hal tersebut sangat membantu kenyamanan, perlindungan, dan koordinasi tim dalam bekerja.

Terkait hasil prasurvei untuk pengaruh reward terhadap efektivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa Sistem reward berpengaruh besar terhadap efektivitas kerja di berbagai divisi. Bagi operator mesin, insentif berbasis produktivitas (UPH) mendorong efisiensi dan mengurangi waktu menganggur, asalkan kualitas tetap terjaga. Untuk QC, reward non-finansial seperti pelatihan dan program pengembangan karir lebih efektif karena meningkatkan kompetensi dan loyalitas jangka panjang. Checker membutuhkan sistem reward yang adil dan transparan untuk mendorong kepatuhan terhadap SOP, selaras dengan budaya integritas dan disiplin (Irfan et al., 2025). Helper lebih termotivasi dengan insentif berbasis tim yang memperkuat kolaborasi dan saling membantu. Sementara di gudang, reward perlu mempertimbangkan aspek kualitas dengan memberi penalti jika tingkat kesalahan picking melebihi batas, sehingga karyawan terdorong bekerja cepat sekaligus akurat.

Dari sisi fasilitas kerja hasil prasurvei menunjukkan bahwa Ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap dan modern terbukti sangat mendukung efektivitas di setiap lini Divisi Noodle. Operator mesin merasa dimudahkan dalam menjaga kualitas dan kuantitas produksi berkat peralatan canggih dan terstandar. Tim QC pun dapat mendeteksi cacat produk lebih dini sehingga mencegah produk bermasalah sampai ke konsumen. Checker mengakui alat ukur dan sistem pencatatan digital sangat membantu keakuratan dan kecepatan pengawasan di lini produksi. Bagi helper, perlengkapan keselamatan, tenaga kesehatan, serta fasilitas istirahat yang layak memberikan rasa aman dan menyegarkan kembali semangat kerja. Sementara itu, tim warehouse menilai sistem dan peralatan yang baik di gudang sangat krusial untuk mengelola stok secara akurat dan memastikan pengiriman produk tepat waktu. Dengan demikian, fasilitas kerja yang memadai menjadi fondasi penting bagi pencapaian target produksi secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil prasurvei, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja karyawan PT. Indofood ditentukan oleh tiga faktor utama yang saling berkaitan, yaitu lingkungan kerja, reward, dan fasilitas kerja. Lingkungan kerja seperti kebisingan, suhu panas, dan ruang sempit terbukti mengganggu konsentrasi dan kenyamanan, sehingga perusahaan perlu memastikan

penerangan, ventilasi, dan APD yang memadai. Sistem reward pun tidak bisa seragam karena setiap divisi memiliki kebutuhan berbeda, mulai dari insentif produktivitas, pengembangan karir, hingga keadilan dan penalti kualitas, yang semuanya bertujuan meningkatkan motivasi sesuai karakteristik tugas masing-masing (Adams, 2025). Sementara itu, ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap dan modern menjadi fondasi penting untuk mendukung akurasi, kecepatan, keselamatan, dan ketepatan pengiriman di seluruh lini. Dengan demikian, peningkatan efektivitas kerja karyawan secara menyeluruh hanya akan tercapai apabila perusahaan mengintegrasikan perbaikan pada ketiga aspek tersebut secara seimbang dan berkelanjutan.

PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk merupakan salah satu perusahaan manufaktur besar di Indonesia yang bergerak di bidang produksi makanan, khususnya produk mi instan (Masrukhan et al., 2025). Sebagai perusahaan besar dengan target produksi tinggi, efektivitas kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk menjaga kelancaran proses produksi, kualitas produk, dan pencapaian target perusahaan. Untuk mendukung hal tersebut, perusahaan telah menyediakan berbagai bentuk *reward*, fasilitas kerja, serta membangun lingkungan kerja yang profesional dan terstruktur agar terciptanya efektivitas kerja yang signifikan.

Menurut Kusdi (dalam Situmeang et al., 2025) efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, di mana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi. Namun efektivitas kerja tidak akan tumbuh dengan sendirinya, diperlukan beberapa aspek untuk menumbuhkan efektivitas kerja itu sendiri. Khairani et al (2024) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas dalam organisasi adalah waktu, tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, *reward*, pengawasan, lingkungan kerja, perlengkapan dan fasilitas. Efektivitas kerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tepat waktu, dan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan (Dizaa et al., 2026). Semakin tinggi efektivitas kerja karyawan, maka semakin besar pula kontribusi terhadap produktivitas perusahaan (Wulandaru et al., 2025). Sebaliknya, rendahnya efektivitas kerja dapat menimbulkan keterlambatan pekerjaan, menurunnya kualitas hasil kerja, serta tidak tercapainya target perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi efektivitas kerja adalah lingkungan kerja (Putri et al., 2022). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, harmonis, dan mendukung kerja sama antar karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dan memperlancar proses penyelesaian tugas (Marlina & Hidayat, 2025). Dalam lingkungan kerja yang baik, karyawan akan merasa lebih nyaman, termotivasi, serta mampu bekerja sama dengan baik antar bagian (Boadi et al., 2025). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan stres kerja, miskomunikasi, dan menurunkan efektivitas kerja. Menurut Armansyah et al (2024) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja kurang baik yang dirasakan oleh seseorang karyawan sangat berkontribusi mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Sedangkan tingkat lingkungan kerja yang kurang efektif akan membuat efektivitas kerja karyawan tidak stabil dalam bekerja. Lingkungan kerja terbagi 2 (dua), yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala aspek fisik (pegawai dan peralatan kerja) yang ada di sekitar karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan suasana kerja atau hubungan kerja. Baik antara sesama rekan kerja, ataupun antara karyawan dengan atasan (Fauziyyah & Rohyani, 2022). Susilawati et al (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Empat Lawang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Selain lingkungan kerja, *reward* juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. *Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bertujuan untuk menyenangkan karyawan yang memiliki hasil kerja dan prestasi yang maksimal (Febrianty et al., 2023). Tindakan ini dilakukan agar karyawan dapat meningkatkan semangat kerjanya guna terwujudnya target dari perusahaan yang sudah ditetapkan (Atsram et al., 2023). *Reward* merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas kontribusi, prestasi, maupun pencapaian target kerja karyawan (Figueiredo et al., 2025). *Reward* dapat berupa finansial seperti gaji, bonus, insentif, dan tunjangan, maupun non-finansial seperti promosi jabatan, pengakuan dari atasan, serta kesempatan pengembangan karier (Karnadi, 2025). Sistem *reward* yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan semangat karyawan dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *reward* dan lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas (Hapsari et al., 2025), meski hasilnya tidak selalu konsisten. Beberapa studi menemukan pengaruh signifikan (Dila et al., 2023), sementara lainnya menunjukkan pengaruh parsial atau tidak signifikan (Abidin & Prawirosumarto, 2024).

Faktor lain yang juga memengaruhi efektivitas kerja adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang paling penting bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya (Watloly et al., 2025). Menurut Dunggio et al (2022), fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk menunjang kelancaran pekerjaan karyawan (Saefoedin & Sudarso, 2026). Fasilitas kerja dapat berupa peralatan kerja, ruang kerja yang nyaman, area istirahat, kantin, seragam kerja, sistem teknologi informasi, serta sarana pendukung lainnya. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai akan membantu karyawan bekerja lebih cepat, nyaman, dan efisien. Implikasi yang timbul dari kondisi tersebut yaitu hasil kerja pegawai akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Kartina & Yuliaty, 2025). Fasilitas kerja yang memadai akan mendukung kinerja pegawai dan mempermudah dalam meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi tersebut (Malalia et al., 2024). apabila fasilitas yang tersedia memadai maka dapat menunjang cepat terselesainya suatu pekerjaan begitu pula sebaliknya apabila fasilitas yang tersedia rusak atau kurang memadai maka pekerjaan pun akan terhambat. Fasilitas kerja dapat mempengaruhi efektivitas kerja seorang pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Aliya et al (2023) juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel fasilitas kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja. Dan pada penelitian ini peneliti akan menggunakan indikator fasilitas kerja menurut Pratiwi & Permatasari (2022) yaitu fasilitas peralatan kerja dan fasilitas perlengkapan kerja.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten mengenai pengaruh lingkungan kerja, *reward*, dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Sebagian penelitian membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan, seperti yang ditemukan oleh D. Septiana & Maharani (2025) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan *reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasanah & Prayudha (2023) dan Kurniadi & Syawaludin (2024) juga menemukan hasil yang sejalan, yaitu ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Susilawati et al (2023) serta Aliya et al (2023) juga memperkuat temuan ini.

Namun demikian, sejumlah penelitian lain justru menunjukkan hasil yang bertolak belakang. Basri et al (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Sitorus & Astuti (2026) menyimpulkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan namun negatif terhadap produktivitas kerja. Rifana et al (2025) juga menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Marliardi (2024) serta Amrullah et al (2022) turut memperkuat adanya pengaruh yang tidak signifikan dari kedua variabel secara bersamaan.

Inkonsistensi temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan antara lingkungan kerja, *reward*, dan fasilitas kerja dengan efektivitas kerja karyawan bersifat kontekstual dan tidak dapat digeneralisasi begitu saja. Diperlukan penelitian lanjutan pada konteks perusahaan yang berbeda untuk memperoleh kepastian dan kejelasan empiris yang lebih komprehensif.

Mayoritas penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, *reward*, dan fasilitas kerja dilakukan pada sektor jasa maupun instansi pemerintahan (PNS), tanpa spesifikasi yang jelas pada sektor manufaktur berskala besar. Karakteristik industri manufaktur, khususnya perusahaan FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) seperti PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, memiliki tekanan kerja, standar operasional produksi, dan sistem penghargaan yang khas serta berbeda dengan sektor lainnya.

Penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh lingkungan kerja, *reward*, dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pada perusahaan manufaktur berskala besar dengan target produksi tinggi dan pertumbuhan penjualan yang terus meningkat masih sangat terbatas. Hal ini menjadi kesenjangan yang perlu diisi, mengingat tekanan kerja di sektor manufaktur dapat mempertegas atau memperlemah hubungan antar variabel yang diteliti dibandingkan dengan sektor lainnya.

Dari berbagai penelitian terdahulu yang telah dikaji, sebagian besar hanya menguji satu atau dua variabel independen secara bersamaan. Penelitian yang menggabungkan secara simultan tiga variabel, yaitu lingkungan kerja, *reward*, dan fasilitas kerja, terhadap efektivitas kerja masih sangat jarang ditemukan. Sebagian penelitian hanya menguji kombinasi *reward* dan fasilitas kerja (Amrullah et al., 2022; Kurniadi & Syawaludin, 2024) atau lingkungan kerja dan *reward* (Marliardi, 2024), tanpa menyertakan ketiga variabel sekaligus.

Apabila hanya menguji dua variabel tanpa mempertimbangkan variabel ketiga, ada kemungkinan terjadinya bias spesifikasi model yang dapat menyebabkan kesimpulan penelitian menjadi kurang akurat. Dengan memasukkan ketiga variabel tersebut secara bersamaan, diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan gambaran yang lebih komprehensif dan holistik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.

Meskipun secara teoritis perbedaan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, *reward*, dan fasilitas kerja diakui dapat mempengaruhi efektivitas kerja, belum ada studi yang secara khusus menggali dimensi ini dalam konteks perusahaan yang sedang mengalami pertumbuhan bisnis yang signifikan dan berkelanjutan. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk mencatat pertumbuhan penjualan neto secara konsisten dari tahun 2021 hingga 2025, yang mengindikasikan adanya peningkatan beban kerja dan tuntutan produktivitas yang semakin besar.

Dalam kondisi pertumbuhan bisnis yang terus meningkat, persepsi karyawan terhadap kecukupan lingkungan kerja, keadilan *reward*, dan kelengkapan fasilitas kerja dapat berbeda-beda dan berpotensi memengaruhi efektivitas kerja mereka secara berbeda pula. Penelitian yang mengkaji aspek persepsi ini secara khusus pada konteks perusahaan FMCG manufaktur yang terus berkembang belum banyak dilakukan, sehingga menjadi celah penelitian yang relevan untuk diisi.

Namun demikian, meskipun perusahaan telah menyediakan berbagai sistem pendukung, belum tentu seluruh karyawan merasakan pengaruhnya secara optimal. Perbedaan persepsi

mengenai lingkungan kerja, *reward*, maupun fasilitas kerja dapat memengaruhi tingkat efektivitas kerja masing-masing karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, *reward*, dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, *Reward* dan Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Noodle Division Semarang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Noodle Division Semarang?
2. Apakah *reward* berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Noodle Division Semarang?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Noodle Division Semarang?
4. Apakah lingkungan kerja, *reward*, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Noodle Division Semarang?

2. Kajian Pustaka

2.1 Grand Theory (Organizational Behavior Theory)

Teori Perilaku Organisasi (Organizational Behavior Theory) merupakan teori yang menjelaskan bagaimana perilaku individu maupun kelompok dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal sehingga berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi. Robbins & Judge (2022) menyatakan bahwa perilaku organisasi mempelajari pengaruh individu, kelompok, dan struktur organisasi terhadap perilaku manusia dalam organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Dalam perspektif teori perilaku organisasi, efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari lingkungan organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, sistem reward yang adil, serta fasilitas kerja yang memadai akan membentuk perilaku kerja positif sehingga meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan teori tersebut, penelitian ini menggunakan Organizational Behavior Theory sebagai grand theory karena mampu menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja, reward, dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Division Noodle Semarang.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Sarip & Mustangin, 2023). Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal dan produktif (Kemie & Prasetyo, 2025). Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dan tidak kondusif dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawan secara optimal. Berikut ini adalah beberapa pengertian lingkungan kerja menurut para ahli:

- a. Menurut Nitisemito (2022), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.
- b. Menurut Sedarmayanti (2022), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.
- c. Menurut Afandi dalam Aida & Nurdina (2025), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala kondisi dan keadaan yang berada di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga berdampak pada produktivitas dan kinerja karyawan di dalam organisasi.

2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Kedua jenis lingkungan kerja

ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan, sehingga keduanya perlu diperhatikan dan dikelola dengan baik oleh pihak manajemen.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2022), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara/lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Sedarmayanti (2022), lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

Menurut Nitisemito (2022), lingkungan non-fisik mencakup: (a) hubungan antar karyawan yang bersifat informal, (b) hubungan antara atasan dan bawahan yang harmonis, (c) suasana kerja yang menyenangkan, (d) rasa aman dan kenyamanan di tempat kerja, dan (e) komunikasi yang baik dan terbuka antara seluruh elemen organisasi. Lingkungan kerja non-fisik yang kondusif akan mendorong karyawan untuk berperilaku positif, meningkatkan loyalitas, dan mengurangi tingkat *turnover*.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Untuk mengukur seberapa baik kondisi lingkungan kerja dalam suatu organisasi, diperlukan indikator-indikator yang dapat dijadikan tolak ukur penilaian. Indikator lingkungan kerja mencakup dimensi fisik maupun non-fisik yang secara bersama-sama membentuk persepsi karyawan terhadap kondisi tempat kerja mereka.

Menurut Sedarmayanti (2022), indikator-indikator lingkungan kerja terdiri dari:

- a. Penerangan: Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan operasional organisasi.
- b. Suhu Udara: Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
- c. Suara Bising: Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan dapat menimbulkan kesalahan komunikasi.
- d. Ruang Gerak yang Diperlukan: Dalam suatu organisasi hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

- e. **Keamanan Kerja:** Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan dari keamanan itu sendiri. Hal ini sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan merupakan aspek yang paling pokok yang harus diperhatikan.
- f. **Hubungan Karyawan:** Hubungan yang harmonis antar karyawan dalam suatu organisasi sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

2.3 Reward

2.3.1 Pengertian Reward

Reward atau penghargaan merupakan salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi, prestasi, dan kinerja yang telah ditunjukkan dalam pelaksanaan pekerjaan (Agustin, 2024). *Reward* menjadi instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia karena secara langsung berhubungan dengan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan (Thalibana, 2022). Dengan adanya *reward* yang tepat dan adil, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Pemberian *reward* kepada karyawan bukan sekadar sebagai bentuk basa-basi manajemen, melainkan merupakan bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi. *Reward* yang efektif akan mendorong perilaku yang diinginkan organisasi, sekaligus memberikan kepuasan kepada karyawan atas jerih payah yang telah mereka curahkan. Berikut ini adalah pengertian *reward* menurut beberapa ahli:

- a. Menurut Hasibuan (2023), *reward* adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. *Reward* yang diberikan harus memenuhi asas keadilan dan kelayakan agar dapat memotivasi karyawan.
- b. Menurut Rivai & Sagala (2023), *reward* merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian *reward* yang tepat diharapkan mampu memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- c. Menurut Mangkunegara (2022), *reward* adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, atas dasar prestasi dan kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah segala bentuk penghargaan, baik bersifat finansial maupun non-finansial, yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi, prestasi, dan kinerja yang telah ditunjukkan, dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.3.2 Jenis-Jenis Reward

Reward yang diberikan kepada karyawan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis berdasarkan bentuk dan sifatnya. Menurut H. Simamora (2023), *reward* dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis utama, yaitu:

- a. *Reward Finansial (Financial Reward)*

Reward finansial adalah penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang atau yang setara dengan uang. *Reward* finansial terdiri dari:

- 1) *Reward* Finansial Langsung: meliputi pembayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi. Ini merupakan bentuk kompensasi yang paling dasar dan langsung diterima oleh karyawan.
 - 2) *Reward* Finansial Tidak Langsung: meliputi semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam *reward* langsung, seperti tunjangan kesehatan, asuransi jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, tunjangan hari raya, program pensiun, dan berbagai bentuk tunjangan lainnya.
- b. *Reward* Non-Finansial (*Non-Financial Reward*)
- Reward* non-finansial adalah penghargaan yang tidak berbentuk uang, namun memiliki nilai yang tidak kalah pentingnya bagi karyawan. Menurut O. A. Putra & Wediyanto (2023), *reward* non-finansial terdiri dari:
- 1) Penghargaan Karier: meliputi pemberian kesempatan promosi jabatan, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, rotasi dan mutasi jabatan yang bersifat pengembangan, serta kesempatan untuk mengerjakan tugas-tugas yang lebih menantang dan bermakna.
 - 2) Penghargaan Sosial: meliputi pujian, pengakuan atas prestasi, pemberian gelar atau predikat karyawan terbaik, kesempatan untuk bersosialisasi dalam kegiatan perusahaan, dan berbagai bentuk pengakuan informal yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja.

2.3.3 Indikator *Reward*

Indikator *reward* diperlukan sebagai alat ukur untuk mengetahui seberapa efektif sistem *reward* yang diterapkan dalam suatu organisasi serta persepsi karyawan terhadap *reward* yang mereka terima. Berikut ini adalah indikator-indikator *reward* menurut beberapa ahli:

Menurut H. Simamora (2023), indikator *reward* meliputi:

- a. Gaji dan Upah: Imbalan finansial yang diterima karyawan secara rutin sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Gaji dan upah mencerminkan nilai pekerjaan seseorang dalam pandangan organisasi.
- b. Insentif: Tambahan imbalan di luar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan yang mencapai atau melampaui target kinerja yang telah ditetapkan. Insentif dapat berupa bonus, komisi, atau tunjangan prestasi.
- c. Tunjangan: Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, seperti asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, dana pensiun, dan tunjangan lainnya yang mendukung kesejahteraan karyawan.
- d. Fasilitas: Kemudahan dan sarana yang disediakan perusahaan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan, seperti kendaraan dinas, rumah dinas, fasilitas olahraga, dan sebagainya.
- e. Penghargaan dan Pengakuan: Bentuk *reward* non-finansial diberikan kepada karyawan atas prestasi dan kontribusinya, seperti penghargaan karyawan terbaik, sertifikat penghargaan, pujian dari atasan, dan pengakuan publik atas prestasi yang dicapai.

2.4 Fasilitas Kerja

2.4.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi (Yandi et al., 2023). Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, kurangnya fasilitas

kerja dapat menjadi penghambat bagi karyawan dalam mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan.

Fasilitas kerja bukan hanya menyangkut peralatan atau perlengkapan fisik semata, tetapi juga mencakup segala bentuk sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, termasuk di antaranya sistem teknologi informasi, fasilitas transportasi, fasilitas kesehatan, dan berbagai sarana penunjang lainnya yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawannya.

Berikut ini adalah pengertian fasilitas kerja menurut beberapa ahli:

- a. Menurut Moenir (2022), fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas mencakup fasilitas yang bergerak maupun tidak bergerak yang diperlukan guna menunjang penyelenggaraan kegiatan kerja.
- b. Menurut Pelasula et al (2024), fasilitas kerja merupakan sarana yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan nyaman. Fasilitas kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat.
- c. Menurut Sedarmayanti (2022), fasilitas kerja merupakan suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan menuju keluaran yang diinginkan. Fasilitas yang memadai akan membantu pelaksanaan kerja dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

Berdasarkan berbagai pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana, baik bersifat fisik maupun non-fisik, yang disediakan oleh organisasi guna mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien, nyaman, dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

2.4.2 Jenis-Jenis Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja dapat dibedakan menjadi beberapa jenis berdasarkan bentuk, sifat, dan fungsinya. Menurut Moenir (2022), jenis-jenis fasilitas kerja antara lain:

- a. Fasilitas Alat Kerja: Fasilitas alat kerja adalah semua jenis benda atau alat yang berfungsi langsung sebagai alat dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Alat kerja dapat dibedakan menjadi alat kerja non-mesin (seperti alat tulis kantor, meja, kursi, rak arsip) dan alat kerja mesin (seperti komputer, mesin ketik, mesin fotokopi, dan peralatan elektronik lainnya).
- b. Fasilitas Perlengkapan Kerja: Fasilitas perlengkapan kerja adalah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berfungsi untuk memproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Perlengkapan kerja meliputi gedung dan seluruh sarana yang memudahkan pelaksanaan pekerjaan.
- c. Fasilitas Sosial: Fasilitas sosial adalah fasilitas yang digunakan oleh karyawan dan berfungsi secara sosial, dalam arti fasilitas ini dinikmati bersama-sama dengan tujuan untuk memperlancar pekerjaan. Contoh fasilitas sosial antara lain: tempat ibadah (masjid, kapel), kantin atau koperasi karyawan, perumahan dinas, kendaraan antar-jemput karyawan, tempat olahraga, dan fasilitas rekreasi.

Sementara itu, menurut Sedarmayanti (2022), fasilitas kerja dapat diklasifikasikan menjadi:

- a. Fasilitas Fisik: mencakup semua sarana dan prasarana berwujud yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaan, seperti gedung, ruang kerja, peralatan kantor, komputer, jaringan internet, kendaraan operasional, dan sebagainya.
- b. Fasilitas Non-Fisik: mencakup berbagai kemudahan dan layanan yang tidak berwujud namun memberikan manfaat nyata bagi karyawan, seperti program asuransi kesehatan, program pelatihan dan pengembangan, layanan konseling karyawan, dan fleksibilitas waktu kerja.

2.4.3 Indikator Fasilitas Kerja

Untuk mengukur kualitas dan kelengkapan fasilitas kerja dalam suatu organisasi, diperlukan indikator-indikator yang dapat dijadikan tolak ukur penilaian. Indikator fasilitas kerja mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Menurut Moenir (2022), indikator fasilitas kerja meliputi:

- a. Fasilitas Peralatan Kerja: Fasilitas peralatan kerja merujuk pada seluruh alat atau mesin yang digunakan secara langsung oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, seperti komputer, printer, mesin produksi, atau alat teknis lainnya sesuai bidang kerja. Ketersediaan peralatan kerja yang memadai, baik dari segi jumlah maupun kondisi fungsinya, akan menentukan kelancaran proses kerja serta kualitas hasil yang dicapai karyawan. Peralatan kerja yang tidak memadai atau sering mengalami kerusakan dapat menghambat produktivitas dan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.
- b. Fasilitas Perlengkapan Kerja: Fasilitas perlengkapan kerja adalah segala bentuk sarana pendukung yang bersifat pelengkap dan digunakan untuk menunjang kenyamanan serta kelancaran aktivitas kerja karyawan, seperti meja, kursi, alat tulis kantor, lemari penyimpanan, dan perlengkapan administratif lainnya. Berbeda dengan peralatan kerja yang berfungsi sebagai alat utama dalam menghasilkan output pekerjaan, perlengkapan kerja lebih berperan sebagai penunjang agar proses kerja berlangsung secara nyaman, tertata, dan efisien. Kelengkapan dan kualitas perlengkapan kerja turut memengaruhi tingkat kenyamanan dan efisiensi kerja karyawan sehari-hari.

2.5 Efektivitas Kerja

2.5.1 Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas kerja bukan hanya berkaitan dengan seberapa banyak *output* yang dihasilkan, tetapi juga mencakup seberapa baik kualitas *output* tersebut dan sejauh mana *output* yang dihasilkan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, efektivitas kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk mencapai target dan sasaran kerja yang telah ditentukan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal.

Konsep efektivitas berbeda dengan konsep efisiensi. Efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber daya secara hemat dan optimal, sementara efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan atau target yang telah ditetapkan. Sebuah pekerjaan dapat dikatakan efektif apabila hasil yang dicapai sesuai atau melebihi target yang telah ditetapkan, terlepas dari berapa banyak sumber daya yang digunakan.

Berikut ini adalah pengertian efektivitas kerja menurut beberapa ahli:

- a. Menurut Hasibuan (2023), efektivitas adalah tercapainya sasaran, tujuan, standar, misi, visi, dan target perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana dapat tercapai.
- b. Menurut Sedarmayanti (2022), efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran, sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama.
- c. Menurut Robbins & Judge (2022), efektivitas adalah pencapaian tujuan. Dengan kata lain, efektivitas kerja merupakan keadaan di mana suatu aktivitas atau pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana, tujuan, dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan atau kondisi di mana karyawan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan, target, dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

2.5.2 Jenis-Jenis Penilaian Efektivitas Kerja

Penilaian efektivitas kerja merupakan proses evaluasi yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana karyawan telah berhasil mencapai tujuan dan target yang ditetapkan. Terdapat beberapa jenis pendekatan dalam melakukan penilaian efektivitas kerja, yang masing-masing memiliki fokus dan metodologi yang berbeda.

Menurut Hasibuan (2023), jenis-jenis penilaian efektivitas kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Penilaian Hanya oleh Atasan: Penilaian dilakukan secara langsung oleh atasan langsung karyawan. Penilaian ini memiliki keunggulan karena atasan memiliki pengetahuan langsung tentang kinerja karyawan, namun dapat rentan terhadap subjektivitas dan bias penilaian.
- b. Penilaian oleh Kelompok Tim: Atasan dan tim atau kelompok lainnya bersama-sama menentukan penilaian kinerja karyawan. Penilaian ini lebih komprehensif dan mengurangi risiko subjektivitas karena melibatkan berbagai sudut pandang.
- c. Penilaian oleh Komite yang Terdiri dari Para Atasan: Sebuah komite yang terdiri dari beberapa atasan dari berbagai tingkatan dan departemen bersama-sama mengevaluasi kinerja karyawan. Penilaian ini umumnya lebih objektif karena melibatkan perspektif yang lebih luas.
- d. Penilaian Berdasarkan Peninjauan Lapangan: Penilaian dilakukan melalui observasi dan pengamatan langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan di lapangan. Metode ini sangat tepat untuk menilai karyawan yang pekerjaannya bersifat teknis dan operasional.
- e. Penilaian oleh Bawahan dan Sejawat: Penilaian dilakukan oleh rekan kerja setingkat (*peer evaluation*) maupun oleh bawahan (*upward evaluation*). Pendekatan ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang efektivitas kerja karyawan dari berbagai perspektif.

Selain klasifikasi di atas, Sedarmayanti (2022) juga mengemukakan pendekatan penilaian 360 derajat (*360-degree feedback*) sebagai salah satu jenis penilaian efektivitas kerja yang paling komprehensif. Penilaian 360 derajat menggabungkan penilaian dari atasan, rekan kerja, bawahan, dan bahkan dari pelanggan untuk menghasilkan gambaran yang paling lengkap dan akurat tentang efektivitas kerja seorang karyawan.

2.5.3 Indikator Efektivitas Kerja

Untuk mengukur tingkat efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi, diperlukan indikator-indikator yang jelas dan terukur. Indikator efektivitas kerja mencerminkan berbagai dimensi keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Steers (dalam Sutrisno, 2024), indikator efektivitas kerja meliputi:

- a. Kemampuan Menyesuaikan Diri (Adaptasi): Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerja sama dengan orang lain. Kunci keberhasilan organisasi adalah kerja sama dalam pencapaian tujuan, sehingga kemampuan menyesuaikan diri sangat penting.
- b. Prestasi Kerja: Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Prestasi kerja yang baik merupakan cerminan dari efektivitas kerja yang tinggi.

- c. Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih besar dan lebih efektif dalam menjalankan tugasnya.
- d. Kualitas: Kualitas merujuk pada jumlah dan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan.
- e. Penilaian oleh Pihak Luar: Penilaian yang dilakukan oleh pihak-pihak di luar organisasi, seperti pelanggan, mitra bisnis, atau lembaga eksternal, dapat memberikan gambaran yang objektif tentang seberapa efektif kinerja suatu organisasi atau karyawan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti dijadikan sebagai acuan dan bahan referensi untuk mendukung penelitian ini. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai landasan ilmiah dan dapat membantu peneliti dalam menentukan langkah-langkah yang sistematis untuk penyusunan penelitian dari perspektif teoritis maupun metodologis.

Dalam penelitian ini, peneliti mengkaji beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, *reward*, fasilitas kerja, dan efektivitas kerja. Penelitian-penelitian tersebut dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran penelitian ini. Berikut ini disajikan ringkasan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dalam bentuk tabel:

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	Arianto et al (2023) Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu	X1: <i>Reward</i> X2: <i>Punishment</i> Y: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Handayani & Kartika (2023) Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Departemen Kaos Kaki Areal KK2A PT Kahatex Kota Cimahi	X1: <i>Reward</i> X2: <i>Punishment</i> Y: Disiplin Kerja	Analisis Regresi Berganda	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan produktivitas karyawan.
3	D. Septiana & Maharani (2025) Pengaruh Reward dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	X1: <i>Reward</i> X2: Lingkungan Kerja Y: Produktivitas Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja dan <i>reward</i> berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
	Perusahaan Umum (Perum) Damri			
4	Kurniadi & Syawaludin (2024) Pengaruh Fasilitas Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Cimanggis Depok	X1: Fasilitas Kerja X2: <i>Reward</i> Y: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Reward</i> dan fasilitas kerja terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.
5	Susilawati et al (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Empat Lawang	X1: Lingkungan Kerja Fisik X2: Lingkungan Kerja Non-Fisik Y: Efektivitas Kerja	Analisis Regresi Berganda	Lingkungan kerja fisik dan non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.
6	Dila et al (2023) Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Perumda Air Minum Tirta Kelimutu Kabupaten Ende	X1: Fasilitas Kerja X2: Motivasi Y: Produktivitas Karyawan	Analisis Regresi Sederhana	Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan produktivitas kerja karyawan.
7	K. N. Simamora & Sambas (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	X1: Kompensasi X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Hasanah & Prayudha (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Madistrindo Probolinggo di Kabupaten Probolinggo	X1: Kepemimpinan X2: Lingkungan Kerja X3: <i>Reward</i> Y: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Reward</i> , lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Aliya et al (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja	X1: Lingkungan Kerja X2: Fasilitas Kerja Y: Efektivitas Kerja	Analisis Regresi Berganda	Fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
	Pegawai di BKPSDM Kota Surakarta			signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.
10	Abdullah et al (2026) Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Rakyat Sulawesi Selatan Intermedia	X1: Pengembangan SDM X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan.
11	Basri et al (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antam (Persero) Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel (UBPN) Kolaka	X1: Lingkungan Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	Sitorus & Astuti (2026) Pengaruh Pemberian Reward dan Compensation Non Financial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Toko Planet Ban Kota Bogor	X1: <i>Reward</i> X2: Compensation Non Financial Y: Produktivitas Kerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Sederhana	<i>Reward</i> berpengaruh signifikan namun negatif terhadap produktivitas kerja karyawan
13	Rifana et al (2025) Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Agro Sungai Teramang Estate (STGE)	X1: Fasilitas Kerja X2: Pengembangan karyawan Y1: Kinerja karyawan Y2: Kepuasan Kerja	Structural Equation Modeling (SEM)	Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.
14	Marliardi (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Bank Kerinci Sungai Penuh	X1: Lingkungan Kerja X2: <i>Reward</i> X3: Punishment Y: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
15	Amrullah et al (2022) Pengaruh Budaya Kaizen dan Disiplin Kerja Terhadap Reward yang Berdampak pada Kinerja Karyawan	X1: Budaya Kaizen X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan Z: <i>Reward</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Reward</i> berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan penelitian terdahulu dalam tabel di atas, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Persamaannya terletak pada variabel-variabel yang digunakan, yaitu lingkungan kerja, *reward*, dan fasilitas kerja sebagai variabel independen, serta efektivitas kerja sebagai variabel dependen. Selain itu, metode analisis yang digunakan dalam sebagian besar penelitian terdahulu juga sama dengan penelitian ini, yaitu analisis regresi linier berganda.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu terletak pada objek penelitian, lokasi penelitian, periode penelitian, serta kombinasi variabel yang digunakan. Penelitian ini mengombinasikan ketiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja, *reward*, dan fasilitas kerja secara bersamaan untuk diuji pengaruhnya terhadap efektivitas kerja, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang lebih komprehensif dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya.

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Secara teoritis, hubungan antara lingkungan kerja dan efektivitas kerja dapat dijelaskan melalui pendekatan Organizational Behavior Theory yang menjadi grand theory penelitian ini. Robbins & Judge (2022) menegaskan bahwa perilaku dan hasil kerja individu dalam organisasi tidak dapat dilepaskan dari pengaruh faktor lingkungan (environmental factors) di sekitarnya. Lingkungan kerja yang kondusif berperan sebagai stimulus eksternal yang memengaruhi kondisi psikologis dan fisiologis karyawan, seperti tingkat stres, kelelahan, dan konsentrasi. Ketika stimulus tersebut positif (penerangan cukup, suhu nyaman, kebisingan terkendali), karyawan akan berada pada kondisi optimal untuk memproses informasi dan menyelesaikan tugas, sehingga hasil kerja lebih sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sebaliknya, stimulus lingkungan yang buruk akan membebani kapasitas kognitif dan fisik karyawan, sehingga menurunkan kemampuan mereka mencapai target kerja secara efektif.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor krusial yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman, aman, dan kondusif akan cenderung lebih mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, sehingga tugas-tugas yang diemban dapat diselesaikan dengan lebih baik, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dan tidak kondusif akan menimbulkan berbagai gangguan yang pada akhirnya akan menurunkan efektivitas kerja karyawan (DiraFathi, 2026).

Menurut Sedarmayanti (2022), lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang mampu memberikan rasa aman, nyaman, dan mendukung bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kondisi lingkungan yang demikian akan secara otomatis mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat, fokus, dan penuh semangat, sehingga efektivitas kerja yang dihasilkan pun akan semakin meningkat. Penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tingkat kebisingan yang terkendali, dan suhu ruangan yang nyaman merupakan faktor-faktor lingkungan fisik yang secara langsung dapat mempengaruhi konsentrasi dan stamina kerja karyawan.

Selain faktor fisik, lingkungan kerja non-fisik juga memegang peranan penting dalam menentukan efektivitas kerja karyawan. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, komunikasi yang terbuka dan efektif, serta suasana kerja yang positif dan penuh dukungan akan menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan efektivitas kerja. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan sosial di tempat kerjanya akan memiliki motivasi yang lebih tinggi dan lebih mudah untuk berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan kerja sama tim.

Keterkaitan antara lingkungan kerja dan efektivitas kerja juga telah dibuktikan secara empiris oleh berbagai penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Susilawati et al (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas kerja yang dapat mereka capai. Temuan serupa juga dikemukakan oleh D. Septiana & Maharani (2025) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu utama produktivitas kerja karyawan.

Sejalan dengan temuan-temuan di atas, Hasanah & Prayudha (2023) juga membuktikan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menekankan bahwa organisasi perlu secara konsisten memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerjanya, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, agar efektivitas kerja karyawan dapat terus dioptimalkan. Berdasarkan kajian teoritis dan berbagai temuan empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja karyawan.

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh Positif terhadap Efektivitas Kerja

2.7.2 Pengaruh *Reward* terhadap Efektivitas Kerja

Secara teoritis, hubungan antara reward dan efektivitas kerja dapat dijelaskan melalui teori penguatan (*reinforcement theory*) yang menjadi bagian dari kajian perilaku organisasi. Prinsip dasar teori ini menyatakan bahwa perilaku yang diikuti dengan konsekuensi positif (*reward*) cenderung akan diulang dan dikuatkan di masa mendatang. Dalam konteks kerja, ketika karyawan menerima reward atas pencapaian target atau kualitas kerja yang baik, perilaku kerja efektif tersebut akan diperkuat sehingga cenderung terus dipertahankan. Selain itu, reward juga berfungsi sebagai sinyal informasi bagi karyawan mengenai standar kinerja yang diharapkan organisasi, sehingga mendorong penyesuaian perilaku kerja ke arah pencapaian efektivitas yang lebih tinggi.

Reward merupakan instrumen manajemen yang terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja karyawan (Nusraningrum et al., 2024). Pemberian *reward* yang tepat, adil, dan konsisten akan memberikan sinyal positif kepada karyawan bahwa kontribusi dan prestasi mereka diakui serta dihargai oleh organisasi (Fauzi et al., 2023). Pengakuan ini pada gilirannya akan memicu dorongan intrinsik dalam diri karyawan untuk terus bekerja dengan lebih giat, lebih fokus, dan lebih bertanggung jawab, sehingga efektivitas kerja mereka pun akan meningkat secara signifikan.

Menurut teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg (dalam Hasibuan, 2023), *reward* atau penghargaan termasuk dalam faktor motivator yang secara langsung dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan *reward* yang mereka terima, mereka akan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi, serta akan terdorong untuk mengeluarkan upaya yang lebih besar dalam mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan. Kondisi inilah yang pada akhirnya akan tercermin dalam peningkatan efektivitas kerja karyawan.

Lebih lanjut, Rivai & Sagala (2023) mengemukakan bahwa salah satu tujuan utama pemberian *reward* adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang secara langsung berkorelasi dengan peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja. *Reward* yang diberikan secara adil dan transparan juga akan menciptakan iklim kerja yang positif, di mana karyawan merasa diperlakukan secara setara dan termotivasi untuk bersaing secara sehat dalam mencapai kinerja terbaik mereka.

Secara empiris, hubungan positif antara *reward* dan efektivitas kerja telah dibuktikan oleh berbagai penelitian. Arianto et al (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengimplikasikan bahwa organisasi yang mengelola sistem *reward* dengan baik akan memiliki karyawan yang lebih efektif dalam bekerja. Hasil yang senada juga ditemukan oleh Kurniadi & Syawaludin (2024) yang membuktikan bahwa pemberian *reward* yang tepat terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi.

Penelitian Hasanah & Prayudha (2023) menguatkan temuan-temuan sebelumnya dengan membuktikan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Reward* yang tidak hanya bersifat finansial tetapi juga mencakup pengakuan, penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri terbukti mampu meningkatkan komitmen dan efektivitas kerja karyawan secara lebih menyeluruh. Berdasarkan kajian teoritis dan dukungan empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

H2 : *Reward* berpengaruh Positif terhadap Efektivitas Kerja

2.7.3 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Secara teoritis, hubungan antara fasilitas kerja dan efektivitas kerja dapat dijelaskan melalui pendekatan teori sistem (system theory) dalam manajemen operasional, sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2022). Dalam kerangka ini, proses kerja dipandang sebagai suatu sistem input–proses–output, di mana fasilitas kerja berperan sebagai enabler yang menentukan kelancaran proses transformasi input (usaha dan kompetensi karyawan) menjadi output (hasil kerja). Apabila fasilitas kerja yang tersedia tidak memadai, proses transformasi tersebut akan mengalami hambatan teknis, seperti keterlambatan pengerjaan atau menurunnya akurasi hasil kerja, sekalipun karyawan memiliki kompetensi dan motivasi yang tinggi. Dengan demikian, ketersediaan fasilitas kerja yang memadai menjadi prasyarat struktural yang memungkinkan kompetensi karyawan terkonversi secara optimal menjadi efektivitas kerja.

Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor pendukung yang sangat menentukan tingkat efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, berkualitas, dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan lebih cepat, lebih tepat, dan lebih efisien. Sebaliknya, kurangnya fasilitas kerja atau fasilitas yang tidak berfungsi dengan baik dapat menjadi hambatan serius bagi karyawan dalam mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan (Padang et al., 2025).

Menurut Moenir (2022), fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja yang lengkap dan berkualitas akan memperlancar proses pelaksanaan pekerjaan, mengurangi hambatan teknis, dan pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Tanpa dukungan fasilitas yang memadai, karyawan akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya, sehingga *output* yang dihasilkan pun tidak akan optimal.

Hubungan antara fasilitas kerja dan efektivitas kerja dapat dijelaskan melalui teori sistem yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2022), yang menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Dalam konteks ini, fasilitas kerja berfungsi sebagai *enabler* atau pengungkit yang memungkinkan karyawan untuk mengonversi usaha dan kompetensi mereka menjadi hasil kerja yang nyata dan berkualitas. Semakin baik kualitas dan kelengkapan fasilitas

yang tersedia, semakin besar kemungkinan karyawan untuk menghasilkan *output* yang efektif dan berkualitas tinggi.

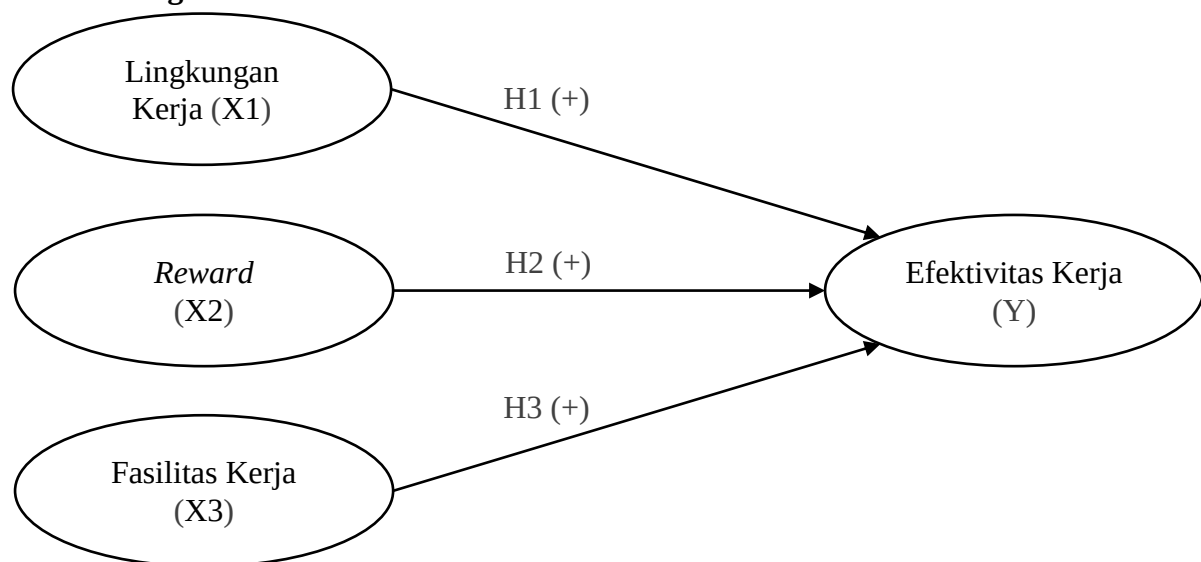
Secara empiris, pengaruh fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja telah dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu. Dila et al (2023) dalam penelitiannya membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Ketersediaan fasilitas yang lengkap dan modern terbukti mampu meningkatkan motivasi karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja mereka.

Temuan serupa juga dikemukakan oleh Aliya et al (2023) yang membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Penelitian tersebut menekankan pentingnya ketersediaan dan kelengkapan fasilitas kerja dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas administratif dan operasional pegawai. D. Septiana & Maharani (2025) serta Kurniadi & Syawaludin (2024) juga menguatkan temuan ini dengan membuktikan bahwa fasilitas kerja merupakan salah satu determinan penting kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi, baik swasta maupun pemerintah.

Berdasarkan kajian teoritis dari Moenir, Sedarmayanti, dan berbagai ahli lainnya, serta didukung oleh temuan-temuan empiris dari penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara fasilitas kerja dengan efektivitas kerja karyawan. Artinya, semakin lengkap, berkualitas, dan memadai fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

H3 : Fasilitas Kerja berpengaruh Positif terhadap Efektivitas Kerja

2.8 Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Berdasarkan rumusan hipotesis untuk penelitian, 2026

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data

menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, *reward*, dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Noodle Division Semarang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian explanatori (*explanatory research*), yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis.

Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berupaya mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja, *reward*, dan fasilitas kerja) terhadap variabel terikat (efektivitas kerja) dengan menggunakan angka-angka statistik. Hal ini sejalan dengan pandangan Creswell (2023) yang menyatakan bahwa penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji teori melalui pengujian hubungan antar variabel yang diukur menggunakan instrumen terstandar.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Noodle Division Semarang yang berjumlah 883 orang. Karyawan yang dimaksud mencakup karyawan tetap yang aktif bekerja pada saat penelitian dilakukan di seluruh bagian atau divisi perusahaan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2022). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2022). Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah: (1) karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Noodle Division Semarang, dan (2) karyawan yang bersedia mengisi kuesioner penelitian.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagaimana dikemukakan oleh Umar (dalam Amelia, 2025):

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} \quad (1)$$

Di mana:

n = ukuran sampel minimal

N = jumlah populasi

e = *margin of error*

Diketahui:

$N = 883$

$e = 10\% = 0.10$

Perhitungan:

$$n = \frac{883}{1 + 883 \cdot (0.10)^2}$$

$$n = 89.8$$

Berdasarkan perhitungan di atas, jumlah sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 89,8 orang karyawan. Untuk meningkatkan keakuratan hasil penelitian, maka peneliti membulatkan jumlah sampel menjadi 90 responden.

3.3 Operasional Variabel

Operasional variabel adalah petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Dengan membaca operasionalisasi variabel dalam suatu penelitian, seorang peneliti akan mengetahui

pengukuran suatu variabel sehingga dapat mengetahui baik buruknya suatu pengukuran (Sekaran & Bougie, 2022). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu:

- a. Variabel Independen (X): Lingkungan Kerja (X1), *Reward* (X2), dan Fasilitas Kerja (X3)
- b. Variabel Dependen (Y): Efektivitas Kerja

Tabel 3. Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Lingkungan Kerja (X1)	Segala kondisi fisik maupun non-fisik di sekitar karyawan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk (Sedarmayanti, 2022)	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kebisingan 4. Keamanan kerja 5. Hubungan karyawan 6. Ruang gerak (Sedarmayanti, 2022)	Likert
2	<i>Reward</i> (X2)	Segala bentuk penghargaan finansial maupun non-finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan prestasi kerja (H. Simamora, 2023)	1. Gaji dan upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas 5. Penghargaan & pengakuan (H. Simamora, 2023)	Likert
3	Fasilitas Kerja (X3)	Keseluruhan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan guna mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan secara efektif dan efisien (Moenir, 2022)	1. Fasilitas peralatan kerja 2. Fasilitas perlengkapan kerja (Moenir, 2022)	Likert
4	Efektivitas Kerja (Y)	Keberhasilan karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan, target, dan standar yang telah ditetapkan perusahaan (Steers dalam Sutrisno, 2024)	1. Kemampuan adaptasi 2. Prestasi kerja 3. Kepuasan kerja 4. Kualitas kerja 5. Penilaian pihak luar (Steers dalam Sutrisno, 2024)	Likert

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

3.4 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2022), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan.

Setiap pernyataan dalam kuesioner diberi skor penilaian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4. Bobot Penilaian Skala Likert	
<i>Keterangan</i>	<i>Bobot Nilai</i>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2022)

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui penelitian lapangan. Menurut Sekaran & Bougie (2022), data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari suatu studi. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Noodle Division Semarang yang menjadi responden penelitian.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara, seperti dokumen, laporan, dan literatur yang berkaitan dengan penelitian ini. Menurut Sekaran & Bougie (2022), data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data profil perusahaan, laporan tahunan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, literatur ilmiah, jurnal penelitian, dan sumber-sumber referensi lainnya yang relevan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022). Kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel yang telah ditetapkan. Kuesioner disebarkan secara langsung kepada karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Noodle Division Semarang yang menjadi sampel penelitian. Setiap butir pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan Skala Likert dengan lima pilihan jawaban.

3.6.2 Observasi

Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan aktivitas operasional di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Noodle Division Semarang. Tujuan observasi adalah untuk mendapatkan gambaran nyata tentang

kondisi perusahaan yang menjadi objek penelitian, sehingga dapat mendukung analisis data yang dilakukan.

3.6.3 Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari sumber-sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, skripsi, dan artikel yang relevan dengan topik penelitian. Studi kepustakaan bertujuan untuk memperoleh landasan teori yang kuat guna mendukung pembahasan dalam penelitian ini.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Kelayakan Data

Skala Likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus (Malhotra et al., 2023). Dalam penelitian ini, Skala Likert digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja, *reward*, fasilitas kerja, dan efektivitas kerja dengan lima pilihan jawaban yang telah dijelaskan pada poin pengukuran variabel.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2022). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan program SPSS versi 26.

Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut: apabila nilai r hitung $> r$ tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid; apabila nilai r hitung $\leq r$ tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai r tabel ditentukan berdasarkan derajat bebas ($df = n-2$) pada taraf signifikansi 5%. Sejalan dengan hal tersebut, Nunnally (dalam Ghozali, 2022) menyatakan bahwa suatu instrumen dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2022). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS versi 26.

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ (Nunnally dalam Ghozali, 2022). Semakin tinggi nilai *Cronbach's Alpha*, maka semakin tinggi pula tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian yang digunakan. Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan yang telah dinyatakan valid pada tahap uji validitas.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), yaitu model regresi yang menghasilkan estimator tidak bias dengan varian yang minimum. Menurut Ghozali (2022), sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, diperlukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi syarat-syarat tertentu. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2022). Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan taraf signifikansi 5%.

Hipotesis yang digunakan dalam uji Kolmogorov-Smirnov adalah H_0 : data residual berdistribusi normal, dan H_a : data residual tidak berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2022).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2022). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 . Apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi (Ghozali, 2022).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2022).

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Apabila nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residual $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2022). Selain itu, analisis grafik *Scatterplot* juga digunakan sebagai alat bantu visual untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2022). Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X_1), *reward* (X_2), dan fasilitas kerja (X_3) secara simultan maupun parsial terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Noodle Division Semarang.

Model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (2)$$

Keterangan:

- Y = Efektivitas Kerja
- a = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, X_3 = 0$)
- b_1 = Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja
- b_2 = Koefisien regresi variabel *Reward*
- b_3 = Koefisien regresi variabel Fasilitas Kerja
- X_1 = Lingkungan Kerja

- X_2 = *Reward*
- X_3 = Fasilitas Kerja
- e = Error term (variabel pengganggu)

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 26. Hasil analisis regresi berganda akan diinterpretasikan berdasarkan nilai koefisien regresi masing-masing variabel independen dan digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis penelitian.

3.7.4 Uji Hipotesis Data

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2022).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, dalam penelitian ini digunakan nilai *Adjusted R^2* yang telah memperhitungkan jumlah variabel independen dalam model (Ghozali, 2022).

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau uji simultan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2022). Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah lingkungan kerja (X_1), *reward* (X_2), dan fasilitas kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y). Hipotesis untuk uji F adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ (lingkungan kerja, *reward*, dan fasilitas kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja)

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ (lingkungan kerja, *reward*, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja)

Dasar pengambilan: (1) jika nilai F hitung $> F$ tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen; (2) jika nilai F hitung $\leq F$ tabel atau nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2022).

c. Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2022). Uji T dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen (lingkungan kerja, *reward*, dan fasilitas kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (efektivitas kerja karyawan). Hipotesis yang digunakan dalam uji T adalah:

$H_0 : b_i = 0$ (variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen)

$H_a : b_i \neq 0$ (variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen)

Dasar pengambilan: (1) jika nilai t hitung $> t$ tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen; (2) jika nilai t hitung $\leq t$ tabel atau nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2022).

Nilai t tabel ditentukan berdasarkan derajat bebas ($df = n - k - 1$) pada taraf signifikansi 5% dengan pengujian dua sisi (*two-tailed test*), di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen.