

**Pengaruh Lingkungan Kerja, *Work From Home* dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

**Alfie Islamia Furmarini<sup>1</sup>**  
Email: [alfie.islamia@gmail.com](mailto:alfie.islamia@gmail.com)

**Suyanto<sup>2</sup>**  
Email: [suyanto@unitomo.ac.id](mailto:suyanto@unitomo.ac.id)

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia**

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya, menganalisis pengaruh *Work From Home* terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya, menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja, *Work From Home* dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya sehingga H1 diterima. Artinya, lingkungan kerja memberikan pengaruh positif pada peningkatan produktivitas karyawan PT Gociva Selaras Surabaya; b) *Work From Home* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya sehingga H2 diterima. Artinya, *Work From Home* memberikan pengaruh positif pada peningkatan produktivitas karyawan PT Gociva Selaras Surabaya; c) Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya sehingga H3 diterima. Artinya, motivasi memberikan pengaruh positif pada peningkatan produktivitas karyawan PT Gociva Selaras Surabaya; serta d) Lingkungan kerja, *Work From Home* dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya sehingga H4 diterima. Artinya, lingkungan kerja, *Work From Home* dan motivasi memberikan pengaruh positif pada peningkatan produktivitas karyawan PT Gociva Selaras Surabaya.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, *Work From Home*, Motivasi, Produktivitas Kerja**

**Abstract**

*The purpose of this study is to analyze the influence of the work environment on the work productivity of PT Gociva Selaras Surabaya employees, analyze the effect of Work From Home on the work productivity of PT Gociva Selaras Surabaya employees, analyze the effect of motivation on the work productivity of PT Gociva Selaras Surabaya employees and analyze the influence of the work environment, Work From Home and motivation simultaneously on the work productivity of PT Gociva Selaras Surabaya employees. Data analysis was performed by multiple linear regression analysis. The results showed that: a) The work environment affects the work productivity of pt Gociva Selaras Surabaya employees so that H1 is accepted. This means that the work environment has a positive influence on increasing the productivity of PT Gociva Selaras Surabaya employees; b) Work From Home affects the work productivity of PT Gociva Selaras Surabaya employees so that H2 is accepted. This means that Work From Home has a positive influence on increasing the productivity of PT Gociva Selaras Surabaya employees; c) Motivation affects the work productivity of PT Gociva Selaras Surabaya employees so that H3 is accepted. That is, motivation has a positive influence on increasing the productivity of employees of PT Gociva Selaras Surabaya; and d) Work environment, Work From Home and motivation affect the work productivity of PT Gociva Selaras Surabaya employees so that H4 is accepted. This means that the work environment, Work From Home and motivation have a positive influence on increasing the productivity of PT Gociva Selaras Surabaya employees.*

**Keywords:** *Work Environment, Work From Home, Motivation, Work Productivity*

## I. LATAR BELAKANG

Pada praktiknya, terdapat penurunan produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya. Pihak manajemen memaparkan bahwa selama pandemi Covid-19, terdapat penurunan produktivitas kerja karyawan karena terdapat beberapa karyawan yang terlambat membuat laporan kerja dan tidak mencapai target penjualan perusahaan. Hal tersebut diindikasikan karena selama pandemi Covid-19, PT Gociva Selaras Surabaya menerapkan sistem *Work From Home* dalam upaya untuk memutus penyebaran Covid-19. Berikut data terkait dengan target dan capaian PT Gociva Selaras Surabaya pada kurun waktu tiga tahun terakhir:

Tabel 1. Target dan Capaian PT Gociva Selaras Surabaya Periode 2019-2021

Produk	2019		2020		2021	
	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
Lensa biasa	400	452	400	391	400	355
Lensa anti radiasi	250	312	250	252	250	230
Lensa blue control	200	287	200	203	200	186
Lensa progresif	100	159	100	126	100	89
Frame low	400	542	400	398	400	390
Frame medium	300	455	300	287	300	273
Frame high	250	389	250	245	250	239
Soflens	500	761	500	487	500	462

Sumber: Data internal PT Gociva Selaras Surabaya

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa terjadi penurunan capaian PT Gociva Selaras Surabaya dari tahun 2019 ke tahun 2021 pada semua lini produk. Pada tahun 2019, semua lini produk mencapai target yang ditetapkan. Pada tahun 2020, terjadi penurunan capaian PT Gociva Selaras Surabaya dan pada 2021 juga terjadi penurunan capaian atau dikatakan tidak mampu mencapai target yang ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya menurun terutama pada tahun 2020 dan 2021 mengingat pada tahun tersebut terjadi pandemi Covid-19 dan karyawan diberlakukan sistem kerja *Work From Home*.

Pada sisi lain, peneliti menemukan fakta awal bahwa terdapat beberapa permasalahan terkait dengan lingkungan kerja, sistem *Work From Home* dan motivasi karyawan sehingga berdampak pada produktivitas karyawan yang bersangkutan. Pertama, lingkungan kerja dianggap kurang stabil karena intensitas komunikasi antar karyawan berkurang serta timbul konflik antar karyawan akibat kurang kondusifnya lingkungan kerja sehingga berdampak pada produktivitas karyawan yang bersangkutan. Kedua, sistem kerja *Work From Home* dianggap kurang efektif mengingat saat di rumah banyak karyawan yang merasa banyak gangguan dan kurang fokus dalam mengerjakan tugas sehingga tidak maksimal untuk menunjukkan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Ketiga, beberapa karyawan mengaku bahwa pihaknya kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu karena pihaknya lebih memikirkan hal lain di luar pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah: Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh pada produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya?; Apakah *Work From Home* memiliki pengaruh pada produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya?; Apakah motivasi memiliki pengaruh pada produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya?; Apakah lingkungan kerja, *Work From Home* dan motivasi memiliki pengaruh simultan pada produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya?.

Tujuan dilakukan kajian ini adalah untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja pada produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya; menganalisa pengaruh *Work From*

*Home* pada produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya; menganalisa pengaruh motivasi pada produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya; serta menganalisa pengaruh lingkungan kerja, *Work From Home* dan motivasi secara simultan pada produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya.

## **II. KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Kerangka Teoritis**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah proses koordinasi serta integrasi kegiatan di lingkup organisasi sehingga dapat diselesaikan dengan maksimal. Sumber daya manusia adalah manusia yang dipekerjakan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses perolehan, penilaian, pelatihan karyawan, evaluasi hubungan kerja serta rasa aman dan adil. Manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai pendekatan khas pada manajemen tenaga kerja dalam pencapaian keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan efektif, produktif, efisien, meminimalkan *turn-off* karyawan dan absensi, memaksimalkan kualitas layanan (Hamid, 2017).

#### **Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian (1985), lingkungan kerja merupakan lingkungan keseharian karyawan. Lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitar karyawan dan memberikan dampak saat melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan lokasi di mana di dalamnya terdapat kelompok serta fasilitas sehingga mampu mencapai visi dan misi (Sedarmayanti, 2009). Pihak manajemen penting untuk memberikan perhatian pada lingkungan kerja mengingat memberikan efek langsung pada produktivitas karyawan. Lingkungan kerja dianggap baik apabila lingkungan tersebut aman, sehat serta nyaman (Sunnyoto, 2012).

#### **Work From Home**

Menurut Timbal dan Mustabsat (2016), *Work From Home* adalah strategi yang diterapkan oleh perusahaan untuk bekerja dari rumah. Di Indonesia sendiri, *Work From Home* diterapkan untuk memutus Covid-19 di mana masyarakat diminta untuk bekerja dari rumah melalui teknologi aplikasi. Sehingga *Work From Home* jadi aturan baru bagi pekerja terdampak pandemi. Sistem *Work From Home* dianggap fleksibel karena memberikan keseimbangan pada pekerjaan dan keseharian karyawan (Samah, 2020).

#### **Motivasi**

Menurut Maslow (1943), motivasi individu muncul dari kebutuhan. Kebutuhan sendiri dianggap sebagai pemuas dasar. Manusia memerlukan berbagai kebutuhan agar dapat bertahan hidup dan telah ada di jaringan hidup manusia bersangkutan. Menurut Hasibuan (2000), motivasi merupakan rangsangan keinginan dan penggerak kemauan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi memiliki keterkaitan dengan proses membangun serta memelihara ke arah tujuan. Motivasi individu dianggap sebagai kekuatan dan perangsang dalam melakukan suatu hal.

#### **Produktivitas Kerja**

Menurut Stoner dan Freeman (1989), produktivitas merupakan perbandingan dari pencapaian hasil dengan total produksi yang digunakan. Produktivitas kerja merupakan perbandingan hasil serta keterlibatan karyawan di kurun waktu tertentu. Produktivitas kerja mengacu pada kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline. Menurut Hasibuan (2000), produktivitas kerja merupakan hasil individu selama bekerja. Produktivitas kerja menunjukkan adanya efisiensi pemanfaatan sumber daya, kualitas hasil dengan usaha sama. Produktivitas kerja dapat dilihat dari efektivitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya serta sikap mental untuk berkembang.

**Hipotesis**

Berikut hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

- H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya.
- H2 : Diduga *Work From Home* berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya.
- H3 : Diduga motivasi berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya.
- H4 : Diduga lingkungan kerja, *Work From Home* dan motivasi berpengaruh secara simultan pada produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya.

**III. PENELITIAN**

Penelitian termasuk penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Gociva Selaras Surabaya yang berjumlah 100 orang. Sampel penelitian ini dipilih dengan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Terkait demikian, sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden PT Gociva Selaras Surabaya. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden penelitian. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda.

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Pengujian Kualitas Data**

**Uji Validitas**

Berikut hasil uji validitas dalam penelitian ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,833
	X1.2	0,863
	X1.3	0,858
	X1.4	0,695
	X1.5	0,829
	X1.6	0,818
	X1.7	0,775
<i>Work From Home</i> (X2)	X2.1	0,652
	X2.2	0,544
	X2.3	0,631
	X2.4	0,787
	X2.5	0,705
	X2.6	0,787
	X2.7	0,649
Motivasi (X3)	X3.1	0,801
	X3.2	0,656
	X3.3	0,707

	X3.4	0,486
	X3.5	0,643
Produktivitas kerja (Y)	Y.1	0,522
	Y.2	0,678
	Y.3	0,607

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2022)

Dari tabel di atas, diketahui bahwa keseluruhan memperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,3 sehingga data valid serta mampu digunakan pada pengujian berikutnya.

### Uji Reliabilitas

Berikut hasil uji reliabilitas penelitian ini:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> ( $\alpha$ )	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,941	Reliabel
<i>Work From Home</i> (X2)	0,885	Reliabel
Motivasi (X3)	0,844	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0,766	Reliabel

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2022)

Dari tabel di atas diketahui nilai *cronbach Alpha* pada masing-masing variabel >0,6 sehingga semua variabel sudah reliabel atau konsisten dan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

### Pengujian terhadap Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.39522704
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.041
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2022)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dan model regresi sudah memperoleh nilai signifikansi >0,05 sehingga memenuhi asumsi normalitas atau data terdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Berikut hasil uji multikolinieritas penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

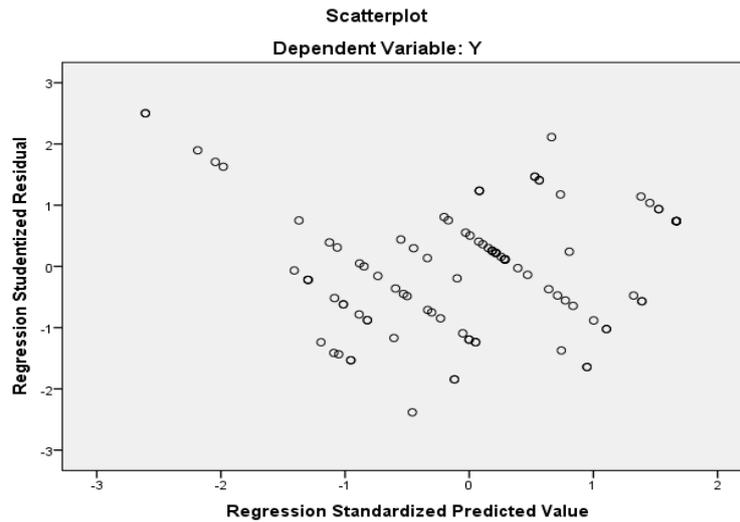
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,167	5,991
Work From Home (X2)	0,239	4,189
Motivasi (X3)	0,191	5,241

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2022)

Dari tabel di atas diketahui nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF kurang dari 10 sehingga regresi dalam penelitian ini terhindar dari gejala multikolinieritas.

**Uji Heterokedastisitas**

Berikut hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini:



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas dan model regresi yang digunakan adalah baik.

**Uji Regresi Linier Berganda**

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	.651	.250		2.605	.011						
X1	.256	.127	.295	2.015	.047	.780	.201	.120	.167	5.991	
X2	.273	.119	.280	2.285	.025	.763	.227	.137	.239	4.189	
X3	.283	.140	.277	2.022	.046	.772	.202	.121	.191	5.241	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas, berikut persamaan yang diperoleh:

$$Y = 0,651 + 0,256 X_1 + 0,273 X_2 + 0,283 X_3$$

**Uji Koefisien Determinasi**

Berikut hasil koefisien determinasi penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.811 <sup>a</sup>	.657	.646

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2022)

Dari table di atas, diketahui besarnya R Square adalah 0,657 sehingga kontribusi atau sumbangan pengaruh lingkungan kerja, *Work From Home* dan motivasi adalah sebesar 65,7%. Sementara sisanya yaitu 34,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**Pengujian terhadap Hipotesis**

**Uji F**

Berikut hasil uji F dalam penelitian ini:

Tabel 8. Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.624	3	9.875	61.300	.000 <sup>b</sup>
	Residual	15.464	96	.161		
	Total	45.088	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2022)

Hasil pengujian diperoleh F sebesar 61,300 dengan nilai signifikansi 0,000 dan tersebut lebih kecil dari 0,05. Terkait demikian, terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel lingkungan kerja, *Work From Home* dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa “Diduga lingkungan kerja, *Work From Home* dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya” telah terbukti.

**Uji t**

Berikut hasil uji t penelitian ini:

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel Bebas	T	Signifikan
Lingkungan Kerja (X1)	2,015	0,047
<i>Work From Home</i> (X2)	2,285	0,025
Motivasi (X3)	2,022	0,046

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2022)

Pada tabel di atas, nilai *t* hitung lingkungan kerja (X1) sebesar 2,015 dengan nilai signifikan 0,047; untuk *Work From Home* (X2) sebesar 2,285 dengan nilai signifikan 0,025; dan untuk motivasi (X3) sebesar 2,022 dengan nilai signifikan 0,046. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), *Work From Home* (X2), dan motivasi (X3) nilai signifikan <0,05 maka hipotesis diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan “Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya”, “Diduga *Work From Home* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya”, dan “Diduga motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya” dapat diterima.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Gociva Selaras Surabaya**

Analisis data membuktikan lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya sehingga H1 diterima. Artinya, lingkungan kerja memberikan pengaruh positif pada peningkatan produktivitas karyawan PT Gociva Selaras Surabaya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Fathusyaadah dan Ardiansyah (2020) menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh pada produktivitas kerja. Lingkungan kerja nyaman perlu diciptakan untuk memaksimalkan produktivitas kerja.

### **Pengaruh *Work From Home* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Gociva Selaras Surabaya**

Analisis data membuktikan bahwa *Work From Home* berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya sehingga H2 diterima. Artinya, *Work From Home* memberikan pengaruh positif pada peningkatan produktivitas karyawan PT Gociva Selaras Surabaya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Simarmata (2020) yang membuktikan ada dampak *Work From Home* pada produktivitas dosen. Karyawan yang menerapkan *Work From Home* akan mampu memaksimalkan produktivitas kerja karena pihaknya lebih fleksibel untuk membagi waktu dengan keluarga dan terhindar dari stres serta lebih hemat waktu.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Gociva Selaras Surabaya**

Analisis data membuktikan bahwa motivasi berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya sehingga H3 diterima. Artinya, motivasi memberikan pengaruh positif pada peningkatan produktivitas karyawan PT Gociva Selaras Surabaya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Laksmiari (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi berefek pada produktivitas kerja. Karyawan dengan motivasi kerja maksimal akan mampu memaksimalkan produktivitas pula.

### **Pengaruh Simultan Antara Lingkungan Kerja, *Work From Home* dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Gociva Selaras Surabaya**

Analisis data membuktikan bahwa lingkungan kerja, *Work From Home* dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya sehingga H4 diterima. Artinya, lingkungan kerja, *Work From Home* dan motivasi memberikan pengaruh positif pada peningkatan produktivitas karyawan PT Gociva Selaras Surabaya. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa besarnya R Square adalah 0,657. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh lingkungan kerja, *Work From Home* dan motivasi adalah sebesar 65,7%. Sementara sisanya yaitu 34,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## V. PENUTUP

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN PENELITIAN

#### Kesimpulan

Pertama, lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya sehingga H1 diterima. Artinya, lingkungan kerja memberikan pengaruh positif pada peningkatan produktivitas karyawan PT Gociva Selaras Surabaya.

Kedua, *Work From Home* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya sehingga H2 diterima. Artinya, *Work From Home* memberikan pengaruh positif pada peningkatan produktivitas karyawan PT Gociva Selaras Surabaya.

Ketiga, motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya sehingga H3 diterima. Artinya, motivasi memberikan pengaruh positif pada peningkatan produktivitas karyawan PT Gociva Selaras Surabaya.

Keempat, lingkungan kerja, *Work From Home* dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya sehingga H4 diterima. Artinya, lingkungan kerja, *Work From Home* dan motivasi memberikan pengaruh positif pada peningkatan produktivitas karyawan PT Gociva Selaras Surabaya.

#### Implikasi

Lingkungan kerja memberikan pengaruh paling rendah terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya. Oleh karena itu, diharapkan pihak perusahaan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, salah satunya dengan cara meningkatkan intensitas komunikasi antar karyawan.

Sistem *Work From Home* memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya. Hal ini merupakan strategi yang diterapkan perusahaan untuk bekerja dari rumah dan memutus penyebaran Covid-19. Apabila karyawan bekerja di rumah, karyawan memiliki kreativitas yang tinggi sehingga akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan didukung dengan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan, dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam peningkatan produktivitas.

#### Saran

Hasil riset membuktikan lingkungan kerja memberikan pengaruh paling rendah pada produktivitas kerja karyawan PT Gociva Selaras Surabaya. Terkait demikian, diharapkan pihak PT Gociva Selaras Surabaya dapat membangun produktivitas kerja yang baik, misalnya dengan menambah beberapa fasilitas kantor. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pada penelitian selanjutnya yang akan mengambil tema sama, diharapkan dapat menambah metode pengumpulan data lain seperti wawancara. Hal tersebut dilakukan untuk memperkuat temuan penelitian.