

Pengaruh *Toxic Workplace Environment* Terhadap Produktivitas Karyawan di Era Society 5.0 pada PT. Jas Mulia Palm Oil Mill Kab. Luwu Utara

Novia Pratiwi S^{1*}, Nurinaya², A. Nur Achsanuddin³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Makassar

* E-mail Korespondensi: noviapратиwi237@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 02-05-2026

Revision: 05-05-2026

Published: 06-05-2026

DOI Article:

10.24905/mlt.v6i2.424

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Toxic Workplace Environment* terhadap produktivitas karyawan pada PT Jas Mulia Palm Oil Mill Kabupaten Luwu Utara di era *Society 5.0*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner berskala Likert kepada karyawan sebagai responden, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Toxic Workplace Environment* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan koefisien regresi bernilai negatif. Pengaruh negatif tersebut disebabkan oleh berbagai aspek lingkungan kerja *toxic*, seperti konflik antar pegawai, diskriminasi, *bullying*, serta komunikasi kerja yang buruk, yang berdampak pada meningkatnya stres kerja, *Burnout*, menurunnya motivasi, serta berkurangnya semangat kerja karyawan. Kondisi tersebut secara langsung memengaruhi efektivitas kerja, efisiensi, disiplin, dan kualitas hasil kerja, sehingga produktivitas karyawan mengalami penurunan. Semakin tinggi tingkat lingkungan kerja *toxic* dalam perusahaan, maka semakin besar penurunan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun lingkungan kerja yang sehat, aman, dan suportif melalui peningkatan hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta budaya organisasi yang positif agar produktivitas karyawan dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Kata Kunci: *Burnout*, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan, Stres Kerja, *Toxic Workplace Environment*.

A B S T R A C T

This study aims to determine and analyze the effect of Toxic Workplace Environment on employee productivity at PT Jas Mulia Palm Oil Mill, North Luwu Regency, in the Society 5.0 era. This research employed a quantitative approach using an explanatory research method. Data were collected through the distribution of Likert-scale questionnaires to employees as respondents and were analyzed using simple linear regression.

Acknowledgment

The results showed that Toxic Workplace Environment had a negative and significant effect on employee productivity, and a negative regression coefficient. This negative influence was caused by various toxic workplace factors, such as workplace conflict, discrimination, bullying, and poor communication, which increased work stress, emotional exhaustion (Burnout), reduced motivation, and lowered employee morale. These conditions directly affected work effectiveness, efficiency, discipline, and the quality of work outcomes, ultimately decreasing overall employee productivity. The higher the level of toxic workplace environment within the company, the greater the decline in employee productivity. Therefore, the company needs to create a healthy, safe, and supportive work environment by improving harmonious workplace relationships, effective communication, and a positive organizational culture to enhance employee productivity and support the achievement of organizational goals optimally.

Key word: *Burnout, Work Environment, Employee Productivity, Work Stress, Toxic Workplace Environment*

© 2026 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam menjamin keberlangsungan sebuah organisasi (Ardianti et al., 2019). Hal ini sejalan dengan pengertian organisasi yang pada dasarnya merupakan sekumpulan individu yang bekerja bersama. SDM menjadi elemen utama dalam pengelolaan pembangunan, pemanfaatan teknologi modern, serta pembauran sistem tata kelola organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh efektivitas dan efisiensi peran SDM yang ada. Dengan kata lain, maju atau mundurnya sebuah perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Pada hakikatnya, SDM adalah individu yang berperan sebagai pemikir, perencana, penggerak, sekaligus evaluator dalam upaya mencapai target perusahaan (Efitriana & Liana, 2022).

Kualitas sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh perilaku karyawan maupun pimpinannya. Tindakan dan sikap karyawan memiliki peran penting karena mampu membentuk kondisi lingkungan kerja di sekitarnya. Karyawan dengan perilaku positif akan mendorong terciptanya suasana kerja yang kondusif, sedangkan perilaku negatif justru berpotensi menimbulkan lingkungan kerja yang buruk (Fatari & Wiguna, 2023).

Era Society 5.0 telah membawa transformasi fundamental dalam dunia kerja, di mana

teknologi canggih seperti kecerdasan buatan (AI), *Internet of Things* (IoT), dan otomatisasi semakin terintegrasi dengan nilai-nilai berbasis manusia. Konsep Society 5.0 pertama kali diperkenalkan oleh Jepang sebagai visi masyarakat yang menyeimbangkan kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial melalui integrasi sistem *cyber* dan fisik (Sakamoto, 2020).

Dalam konteks dunia kerja modern, fenomena lingkungan kerja *toxic* menjadi isu yang semakin mendapat perhatian. Lingkungan kerja *toxic* dapat diartikan sebagai kondisi kerja yang berdampak negatif terhadap produktivitas, moral, dan kesejahteraan psikologis karyawan. Kondisi ini ditandai oleh adanya perilaku dan sikap yang tidak mendukung, manajemen yang buruk, kurangnya dukungan dari atasan, beban kerja berlebihan, serta budaya organisasi yang tidak sehat dan komunikasi yang tidak efektif (Sahu & Bhansali, 2024).

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan karena menjadi kondisi yang memengaruhi bagaimana karyawan dapat bekerja. Apabila lingkungan kerja tercipta dengan nyaman, maka karyawan akan lebih bersemangat sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan dapat beroperasi secara optimal (Vanessa & Nawawi, 2022). Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk sering disebut sebagai *toxic workplace environment*, yaitu kondisi yang membuat karyawan merasa tidak nyaman, cemas, atau terbebani oleh sistem kerja yang ada (Rasool et al., 2021).

Sektor industri kelapa sawit di Indonesia, khususnya di Kabupaten Luwu Utara, menghadapi tantangan unik dalam mengelola sumber daya manusia. PT Jasa Mulia Palm Oil Mill sebagai salah satu perusahaan di sektor ini tidak terlepas dari dinamika perubahan yang terjadi. Industri kelapa sawit merupakan sektor vital bagi perekonomian Indonesia, namun sering kali dihadapkan pada isu-isu terkait kondisi kerja dan kesejahteraan pekerja.

PT Jasa Mulia Palm Oil Mill di Kabupaten Luwu Utara dipilih sebagai lokasi penelitian karena mewakili perusahaan di sektor industri berat yang sedang bertransformasi menghadapi era digital. Berdasarkan observasi awal, masih ditemukan berbagai bentuk perilaku kerja negatif seperti adanya komunikasi kerja yang buruk sehingga berdampak pada menurunnya semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Tabel 1. Data Perkembangan Rasio Keuangan Dan Harga Saham

Tahun	Luas Tanaman Menghasilkan (Ha)	Produksi (Ton)	Produktivitas (Kg/Ha)
2021	27.732	96.003	4.096
2022	30.505	101.073	4.052

Tahun	Luas Tanaman Menghasilkan (Ha)	Produksi (Ton)	Produktivitas (Kg/Ha)
2023	31.125	87.207	3.527
2024	31.689	88.878	3.546

Sumber: BPS Provinsi Sulawesi Selatan, Statistik Perkebunan, 2024

Berdasarkan data tersebut, luas tanaman menghasilkan kelapa sawit terus meningkat, namun produktivitas mengalami penurunan dari 4.096 kg/ha pada tahun 2021 menjadi 3.546 kg/ha pada tahun 2024. Penurunan ini menunjukkan adanya faktor-faktor non-teknis yang turut memengaruhi produktivitas, salah satunya adalah lingkungan kerja.

METODE

Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Toxic Workplace Environment* terhadap produktivitas karyawan di era Society 5.0 pada PT Jas Mulia Palm Oil Mill Kabupaten Luwu Utara. Penelitian ini dilaksanakan di PT Jas Mulia Palm Oil Mill yang berlokasi di Jl. Trans Sulawesi, Desa Minanga Tallu, Kecamatan Sukamaju, Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan, dengan waktu penelitian selama dua bulan pada tahun 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif PT Jas Mulia Palm Oil Mill yang berjumlah 71 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, Badan Pusat Statistik (BPS), buku, jurnal ilmiah, dan literatur yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner dengan skala Likert, dan dokumentasi.

Tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji hipotesis menggunakan uji t untuk menguji pengaruh parsial variabel *Toxic Workplace Environment* terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel *Toxic Workplace Environment* mampu menjelaskan variabel produktivitas karyawan.

HASIL

Uji Validitas

Terdapat dua variabel yang diuji dalam uji validitas, yaitu *Toxic Workplace Environment* dan Produktivitas Karyawan, yang dianalisis melalui tabel item-total statistics. Nilai yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan kriteria, yaitu apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
<i>Toxic Workplace Environment</i> (X)	1	0,536	0,196	Valid
	2	0,536	0,196	Valid
	3	0,548	0,196	Valid
	4	0,517	0,196	Valid
	5	0,633	0,196	Valid
	6	0,663	0,196	Valid
	7	0,637	0,196	Valid
	8	0,709	0,196	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	1	0,395	0,196	Valid
	2	0,634	0,196	Valid
	3	0,290	0,196	Valid
	4	0,496	0,196	Valid
	5	0,544	0,196	Valid
	6	0,512	0,196	Valid
	7	0,412	0,196	Valid
	8	0,522	0,196	Valid

Sumber: SPSS 29, 2026 (data diolah)

Berdasarkan tabel 2, seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian dalam mengukur variabel *Toxic Workplace Environment* dan Produktivitas Karyawan secara akurat.

Uji Reliabilitas

Kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban responden konsisten, dengan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,7. Jika nilai alpha berada pada rentang 0,8–1, maka instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
<i>Toxic Workplace Environment</i> (X)	0,838	0,700	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,805	0,700	Reliabel

Sumber: SPSS 29, 2026 (data diolah)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,838 untuk variabel X dan 0,805 untuk variabel Y. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,700, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak, yang merupakan salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi linier klasik. Pengujian dilakukan dengan metode *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* terhadap nilai unstandardized residual Berikut ditampilkan tabel hasil uji normalitas:

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

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,00143207
Most Extreme Differences	Absolute	0,101
	Positive	0,101
	Negative	-0,094
Test Statistic		0,101
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,069

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber: SPSS 29, 2026 (data diolah)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4, menunjukkan hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* memiliki nilai 0,069 yang lebih besar dari taraf signifikansi senilai 0,05 ($\alpha=5\%$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menilai apakah varian residual konstan (homoskedastisitas) atau bervariasi (heteroskedastisitas). Pengujian dilakukan dengan *Uji Glejser*, yaitu meregres absolut residual.

**Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

Model	Sig.
<i>Toxic Workplace Environment</i>	.986

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: SPSS 29, 2026 (data diolah)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 diketahui nilai signifikan untuk variabel *Toxic Workplace Environment* memiliki nilai signifikan sebesar $0,986 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedasitas

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan arah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut disajikan tabel hasil analisis regresi linier sederhana:

**Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,595	1,230		28,929	0,000
	<i>Toxic Workplace Environment</i>	-0,120	0,056	-0,249	-2,139	0,036

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: SPSS 29, 2026 (data diolah)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 dapat disusun sebuah persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 35,595 - 0,120X + e$$

Kesimpulan:

- Nilai konstanta sebesar 35,595, menunjukkan bahwa jika variabel independen *Toxic Workplace Environment* diasumsikan konstan, maka variabel dependen, yaitu Produktivitas Karyawan akan sebesar 35,595.
- Koefisien regresi linier sederhana pada variabel *Toxic Workplace Environment* sebesar -0,882 menunjukkan adanya hubungan negatif terhadap Produktivitas Karyawan. Nilai tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat lingkungan kerja *toxic* dalam perusahaan, maka produktivitas karyawan akan semakin menurun. Hal ini membuktikan

kan bahwa *Toxic Workplace Environment* berpengaruh negatif terhadap Produktivitas Karyawan.

Uji Hipotesis

Uji t / Parsial

Uji t digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen memengaruhi variasi variabel dependen secara parsial. Keputusan diambil berdasarkan nilai signifikansi: jika $< 0,05$, variabel signifikan; jika $> 0,05$, variabel tidak signifikan. Selain itu, perbandingan antara thitung dan ttabel juga digunakan. Dengan signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $n - k = 71 - 2 = 69$, nilai ttabel berdasarkan tabel statistik adalah 1.667. Berikut disajikan hasil Uji T pada tabel:

Tabel 7 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,595	1,230		28,929	0,000
	<i>Toxic Workplace Environment</i>	-0,120	0,056	-0,249	-2,139	0,036

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: SPSS 29, 2026 (data diolah)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7 pengaruh *Toxic Workplace Environment* terhadap Produktivitas Karyawan dapat dilihat dari nilai thitung dan nilai signifikansi. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, diperoleh nilai t hitung sebesar -2,139, dimana dalam pengujian yang dibandingkan adalah nilai absolutnya yaitu thitung 2,139 $>$ 1,667 ttabel yang menunjukkan arah negatif serta memiliki nilai signifikansi yaitu sebesar 0,036 $<$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya *Toxic Workplace Environment* secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R² berkisar antara nol dan satu. Semakin kecil nilai R², semakin rendah kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.249 ^a	0,062	0,049	2,016

a. Predictors: (Constant), *Toxic Workplace Environment*

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: SPSS 29, 2026 (data diolah)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 diketahui nilai *R Square* adalah sebesar 0,062. Besarnya angka koefisien determinasi adalah 0,062 atau sama dengan 6,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel *Toxic Workplace Environment* berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Karyawan sebesar 6,2%. Sedangkan sisanya ($100\% - 6,2\% = 93,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Toxic Workplace Environment* Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa *Toxic Workplace Environment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,036 < 0,05$ serta koefisien regresi yang bernilai negatif. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *Toxic Workplace Environment* berpengaruh negatif terhadap Produktivitas Karyawan dapat diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat lingkungan kerja yang bersifat *toxic*, maka semakin menurun tingkat produktivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Secara konseptual, *Toxic Workplace Environment* mencerminkan kondisi kerja yang tidak sehat, seperti adanya konflik antar karyawan, komunikasi yang tidak efektif, perlakuan tidak adil, tekanan kerja yang berlebihan, hingga perilaku tidak menyenangkan dari atasan maupun rekan kerja. Kondisi tersebut dapat menimbulkan berbagai dampak psikologis bagi karyawan, seperti stres, kecemasan, kelelahan kerja (*Burnout*), serta menurunnya motivasi kerja. Akibatnya, karyawan menjadi kurang fokus, tidak maksimal dalam bekerja, serta mengalami penurunan kinerja secara keseluruhan.

Secara empiris, kondisi tersebut juga tercermin dalam praktik kerja sehari-hari di PT Jas Mulia Palm Oil Mill, di mana masih ditemukan komunikasi yang kurang efektif antara atasan dan karyawan, penyampaian instruksi kerja yang tidak konsisten, serta adanya kecenderungan saling menyalahkan ketika terjadi kesalahan operasional. Selain itu, tuntutan kerja yang tinggi

dalam proses produksi kelapa sawit seringkali tidak diimbangi dengan dukungan manajerial yang memadai. Hal ini menyebabkan karyawan merasa tertekan, kurang dihargai, serta tidak memiliki ruang untuk berinisiatif. Dampaknya, karyawan cenderung bekerja secara minimal, yang terlihat dari menurunnya kualitas hasil kerja, meningkatnya kesalahan operasional, serta rendahnya semangat dan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu. Penelitian Anjum & Ming (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang *toxic* dapat meningkatkan tingkat stres karyawan yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja dan produktivitas kerja. Selanjutnya, Rasool et al. (2019) menemukan bahwa *Toxic Workplace Environment* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan serta memicu munculnya perilaku kerja kontraproduktif. Penelitian Khan et al. (2021) juga menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara lingkungan kerja *toxic* dengan produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, Wang et al. (2020; 2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat dapat berdampak pada kondisi psikologis karyawan, seperti stres, kelelahan kerja (*Burn-out*), dan gangguan emosional yang berujung pada menurunnya performa kerja. Hal ini juga diperkuat oleh Parashar & Sharma (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menciptakan suasana kerja yang negatif dan menghambat karyawan dalam bekerja secara optimal. Sementara itu, Kakar (2021) menjelaskan bahwa *Toxic Workplace Environment* dapat menurunkan kapasitas kinerja karyawan akibat tekanan emosional serta menurunnya rasa aman dalam bekerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dan mendukung penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *Toxic Workplace Environment* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang penuh tekanan, kurangnya dukungan sosial, serta minimnya penghargaan dari organisasi dapat menghambat kreativitas, inisiatif, dan efektivitas kerja karyawan, sehingga berdampak langsung pada penurunan output kerja.

Dalam konteks era Society 5.0, perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga sehat secara psikologis. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif, suportif, dan kondusif agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan produktivitas perusahaan dapat terus meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *toxic workplace environment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Jas Mulia Palm Oil Mill Kabupaten Luwu Utara. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis regresi linear sederhana yang menunjukkan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$ serta koefisien regresi yang bernilai negatif. Artinya, semakin tinggi tingkat lingkungan kerja yang bersifat *toxic*, maka semakin menurun tingkat produktivitas karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat seperti adanya konflik, komunikasi yang buruk, diskriminasi, dan perilaku *bullying* terbukti memberikan dampak negatif terhadap kondisi psikologis karyawan, seperti stres, kelelahan kerja (*Burnout*), serta menurunnya motivasi kerja, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap efektivitas, efisiensi, disiplin, dan kualitas hasil kerja karyawan. Secara metodologis, penelitian ini berhasil membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara variabel *toxic workplace environment* dan produktivitas karyawan menggunakan pendekatan kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. A. N. (2018). Analisis Perbandingan Abnormal return dan Trading volume activity Sebelum dan Sesudah Pengumuman Pembelian Kembali Saham (Buyback Stock). *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 3(1), 85-99. <https://doi.org/10.24905/mlt.v3i1.42>
- Amin, M. A. N. (2022). Analisis Perbandingan Abnormal return, Return saham dan Likuiditas Saham Sebelum dan Sesudah Buyback Saham. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 3(2), 100-109. <https://doi.org/10.24905/mlt.v3i2.49>
- Amin, M. A. N., Oktavianti, S., & Saputra, B. (2025). Ketegangan Politik Timur Tengah 2025 pada Saham Energi di Indonesia. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 6(1), 239-247. <https://doi.org/10.24905/mlt.v6i1.111>
- Amin, M. A. N., Oktavianti, S., & Saputra, B. (2025). Pengaruh Current Ratio, Net Profit Margin, Debt To Equity Ratio Terhadap Dividen Payout Ratio. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 6(1), 1275-1288. <https://doi.org/10.24905/mlt.v6i2.278>
- Anjum, A., & Ming, X. (2018). Memerangi Lingkungan Kerja yang Beracun: Sebuah Studi Empiris dalam Konteks Pakistan. *Jurnal Pemodelan dalam Manajemen*, 13, 675-697.
- Ardianti, N. P. I. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Bank BRI Gianyar. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1).
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention (Studi pada Yamaha Mataram Sakti

- Semarang). SEIKO: Journal of Management & Business, 5(2), 182–188.
- Fatari, F., & Wiguna, W. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan: Studi kasus pada PT. Andalan Informasi Teknologi. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 103–119.
- Kakar, A. (2021). How *toxic* workplace culture influences job performance: An empirical investigation. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(5), 1–13. <https://www.abacademies.org/articles/how-toxic-workplace-culture-influences-job-performance-an-empirical-investigation-11055.html>
- Khan, S., Gul, S., ul Hassan, S. W., & Imtiaz, I. (2021). Battling The *Toxic* WAR at Workplace Through The Introduction of Specific HR Practices: A Case of Higher Education Sector of Pakistan. *International Journal of Management (IJM)*, 12(2), 956-969.
- Rasool, S. F., Maqbool, R., Samma, M., Zhao, Y., & Anjum, A. (2019). Positioning depression as a critical factor in creating a *toxic workplace environment* for diminishing worker productivity. *Sustainability (Switzerland)*, 11(9). <https://doi.org/10.3390/su11092589>
- Rasool, S. F., Wang, M., & Iqbal, J. (2021). How *Toxic Workplace Environment* affects employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *Frontiers in Psychology*, 12, 795635.
- Sahu, S. S., Chaudhary, V., Sharma, N., Kumari, S., Pal, B., & Khurana, N. (2025). Prevalence and risk factors associated with diabetic foot ulcer in India: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Diabetes in Developing Countries*, 45(3), 516–527.
- Sakamoto, H., Ishikane, M., & Ueda, P. (2020). Seasonal influenza activity during the SARS-CoV-2 outbreak in Japan. *JAMA*, 323(19), 1969–1971.
- Setiani, L., & Amin, M. (2024). Pengaruh Capital Adequacy Ratio, Loan To Deposit Ratio, Operating Expense To Operating Income Terhadap Perubahan Laba. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen Учредители: Universitas Pancasakti*, 5(1), 41-55. <https://doi.org/10.24905/mlt.v5i1.5>
- Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2), 497–506.
- Wang, Y., Wang, L., & Zhang, X. (2022). The impact of *toxic* workplace behaviors on employees' performance: Evidence from the service sector. *Service Industries Journal*, 42(9-10), 761–779. <https://doi.org/10.1080/02642069.2022.2050163>
- Wang, Z., Zaman, S., Rasool, S. F., Zaman, Q. U., & Amin, A. (2020). Exploring the relationships between a *toxic workplace environment*, workplace stress, and project success with the moderating effect of organizational support: Empirical evidence from Pakistan. *Risk Management and Healthcare Policy*, 13, 1055– 1067. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S256155>