

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Tri Adi Bersama (Anteraja) Cabang Tebet

Dea Belani Putri ¹, Rosmita ²

Universitas Bina Sarana Informatika ^{1,2}
Jl. Kramat Raya No.98, Indonesia
Email: deabelani@gmail.com¹, rosmita.rmt@bsi.ac.id²

Submit: 28-09-2025	Revisi: 06-10-2025	Terima 07-10-2025	Terbit Online: 13-10-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak - Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Tri Adi Bersama (Anteraja) Cabang Tebet. Pendekatan Kuantitatif digunakan dengan teknik sampel total yang melibatkan 35 karyawan sebagai responden. Ada beberapa uji yang dilakukan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinan. Alat yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah software SPSS versi 27. Pada variabel Lingkungan Kerja (X1) diketahui nilai t hitung yaitu 1,728 dengan taraf signifikan $0,094 > 0,05$. Nilai t hitung ini lebih kecil dari pada t tabel yaitu 2,034. Artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Pada variabel Kepuasan Kerja (X2) diketahui nilai t hitung 2,984 dengan taraf signifikan $0,005 < 0,05$. Nilai t hitung ini lebih besar dari t tabel yaitu 2,034. Hal ini menunjukkan H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dari hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar $30,867 > F$ tabel 3,295, dan sig 0,000. Dengan tingkat keyakinan (α) 5%. Maka Ha diterima dan H0 ditolak. Sehingga variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kepuasan kerja guna menunjang kinerja optimal karyawan dalam sektor logistik.
Kata Kunci : lingkungan kerja, kepuasan kerja, produktivitas kerja

ABSTRACT

Abstracts - Human resources are important assets in achieving organizational goals. This study aims to analyze the influence of the work environment and job satisfaction on employee work productivity at PT Tri Adi Bersama (Anteraja) Tebet Branch. A quantitative approach was used with a total sample technique involving 35 employees as respondents. There were several tests carried out, namely data quality tests, classical assumption tests, hypothesis tests and determinant coefficient tests. The tool used to process the data in this study was SPSS software version 27. In the Work Environment variable (X1), the calculated t value was 1.728 with a significance level of $0.094 > 0.05$. This calculated t value was smaller than the t table, which was 2.034. This means that the Work Environment has no effect and is not significant on Work Productivity. In the Job Satisfaction variable (X2), the calculated t value was 2.984 with a significance level of $0.005 < 0.05$. This calculated t value was greater than the t table, which was 2.034. This indicates that H0 is rejected and Ha is accepted. This means that the Job Satisfaction variable has a significant effect on Work Productivity. From the F test results, the calculated F value is $30.867 > F$ table 3.295, and sig 0.000. With a confidence level (α) of 5%. Then Ha is accepted and H0 is rejected. So the Work Environment (X1) and Job Satisfaction (X2) variables together (simultaneously) have an effect on Work Productivity (Y). This finding emphasizes the importance of creating a conducive work environment and increasing job satisfaction to support optimal employee performance in the logistics sector.

Keywords: work environment, job satisfaction, employee productivity

1. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) sebagai aset strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Produktivitas kerja karyawan menjadi faktor penting yang menentukan

keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan daya saing. Produktivitas yang tinggi tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja serta tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat karyawan menjalankan pekerjaannya, keadaan apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks pengelolaan operasi bisnis, karena tempat kerja memainkan peran penting dalam memungkinkan karyawan menjalankan pekerjaannya dengan sukses dan efisien (Ekawati, 2022).

Berdasarkan penjelasan dari beberapa peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan (Widia Lestari & Ary Widiastini, 2021).

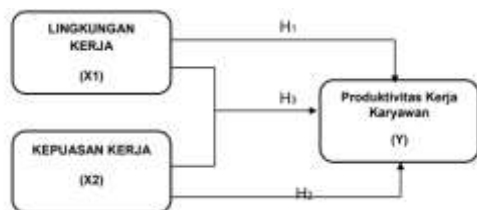
Menurut Sunyoto (2022) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan sehubungan dengan pekerjaannya (Pakaya et al., 2023).

Sementara itu, kepuasan kerja mencerminkan seberapa banyak harapan dan kebutuhan karyawan terpenuhi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja yang tinggi biasanya berbanding lurus dengan peningkatan performa kerja karyawan. Kebahagiaan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk gaji, pengakuan, kemungkinan untuk pertumbuhan profesional, dan keharmonisan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Sudiyanto, 2020).

Produktivitas kerja adalah setiap pekerja, termasuk karyawan, berusaha semaksimal mungkin untuk tetap bersemangat dan termotivasi di tempat kerja. Mereka berupaya untuk menghasilkan lebih banyak dengan memanfaatkan sumber daya yang sudah mereka miliki (Hulu et al., 2022).

Produktivitas kerja merujuk pada kemampuan individu atau kelompok untuk memastikan tersedianya produk dan layanan dalam waktu yang selaras dengan perencanaan yang telah ditetapkan operasional perusahaan. Menurut peneliti, kapasitas ini dapat dipandang sebagai potensi untuk keterampilan atau kemampuan fisik. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas adalah definisi bakat dalam kamus bahasa Indonesia yang luas (Andriyani & D.Peny, 2021).

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebagai variabel independen dan Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel dependen. Berikut ini adalah gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Sumber: (Penulis 2025)

Gambar 1. Kerangka Berfikir

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H₀₁: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

H_{a1}: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₀₂: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

H_{a2}: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

H₀₃: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

H_{a3}: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan hubungan yang positif atau negatif antara lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Misalnya, penelitian menurut (Widia Lestari & Ary Widiastini, 2021) menemukan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Cv Prima Indah II Bantul. Penelitian lain oleh Rina Marlina (2024) menegaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Bandung. Sementara itu, studi Ramadhan I.A. & Wibowo, Y. (2020) menunjukkan bahwa kombinasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja bahwa variabel kepuasan kerja lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di industri jasa.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang dianggap sebagai paling valid dan relevan dalam desain riset kuantitatif. Hal ini didasarkan pada prinsip bahwa penelitian yang baik harus dilakukan secara sistematis. Populasi merupakan sekelompok individu dengan ciri khas tertentu dan menjadi objek kajian dalam suatu penelitian, di mana dari kelompok inilah peneliti menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis data (Fadila et al., 2023). Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan di PT Tri Adi Bersama (Anteraja) Cabang Tebet, yang berjumlah sebanyak 35 orang.

Menurut (Sugiyono, 2022) Sampel adalah sekumpulan elemen yang diambil dari populasi dengan tujuan untuk menggambarkan atau mencerminkan kondisi populasi tersebut, sehingga analisis yang dilakukan terhadap sampel dapat digunakan untuk menggeneralisasi hasil penelitian.

Teknik yang digunakan peneliti yaitu nonprobability sampling dengan menggunakan sampling total, yang berarti bahwa populasi yang terdiri dari 35 karyawan dijadikan sebagai sampel dan

pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner dengan jawaban skala likert 1 sampai 5.

Pendekatan Pemilihan metode ini didasarkan pada ukuran populasi yang tergolong kecil, yakni di bawah 100 individu, sehingga memungkinkan untuk melibatkan seluruh anggota populasi dalam penelitian (Sugiyono, 2022).

Untuk variabel yang akan di uji adalah 2 variabel independent dan 1 variabel dependent yaitu Lingkungan kerja sebagai (X1), kepuasan kerja sebagai (X2) dan produktivitas kerja sebagai (Y). Uji yang dilakukan menggunakan uji kualitas data atau instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinieritas serta uji persamaan regresi linier berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji T dan uji F dan uji koefisien determinasi (R²).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. “Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur” (Sugiyono, 2022).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Kode Item	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,585	0,333	Valid
	X1.2	0,763	0,333	Valid
	X1.3	0,678	0,333	Valid
	X1.4	0,657	0,333	Valid
	X1.5	0,661	0,333	Valid
	X1.6	0,749	0,333	Valid
	X1.7	0,664	0,333	Valid
	X1.8	0,510	0,333	Valid
	X1.9	0,490	0,333	Valid
	X1.10	0,813	0,333	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,757	0,333	Valid
	X2.2	0,660	0,333	Valid
	X2.3	0,755	0,333	Valid
	X2.4	0,743	0,333	Valid
	X2.5	0,867	0,333	Valid
	X2.6	0,866	0,333	Valid
	X2.7	0,776	0,333	Valid
	X2.8	0,743	0,333	Valid
	X2.9	0,859	0,333	Valid
	X2.10	0,716	0,333	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y.1	0,806	0,333	Valid
	Y.2	0,874	0,333	Valid
	Y.3	0,83	0,333	Valid
	Y.4	0,879	0,333	Valid

Y.5	0,864	0,333	Valid
Y.6	0,787	0,333	Valid
Y.7	0,652	0,333	Valid
Y.8	0,837	0,333	Valid
Y.9	0,826	0,333	Valid
Y.10	0,848	0,333	Valid

Sumber : (Hasil Olah Data SPSS V.27, 2025)

Gambar 1. Contoh Gambar Hasil Penelitian 1

Berdasarkan hasil tabel uji validitas, dapat disimpulkan bahwa korelasi untuk variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja secara signifikan melebihi nilai r tabel yang telah ditentukan. Dengan demikian, dapat dipasycikan bahwa indikator atau pernyataan yang digunakan untuk setiap variabel adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2022).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

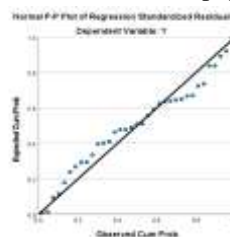
No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0.850	> 0.60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0.921	> 0.60	Reliabel
3	Produktivitas Kerja Karyawan	0.943	> 0.60	Reliabel

Sumber : (Hasil Olah Data SPSS V.27, 2025)

Bisa dilihat pada tabel 2., terlihat bahwa semua variabel yang diuji Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja, memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,60. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam studi ini dianggap reliabel.

3. Uji Normalitas

Menurut Priyatno dalam (Sudiyanto, 2020) Normalitas data menjadi salah satu persyaratan krusial dalam pelaksanaan analisis statistik parametrik. Normalitas data menjadi aspek yang esensial karena distribusi data yang teratur dianggap mampu merepresentasikan karakteristik populasi secara akurat.



Sumber : (Hasil Olah Data SPSS V.27, 2025)

Gambar 2. Uji Normalitas Grafik Probability Plots

Berdasarkan gambar 2 yang menunjukkan grafik P-plot, terlihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, meski ada yang memiliki jarak namun jaraknya tidak jauh dari garis diagonal tersebut. Sehingga grafik pada gambar diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah dengan uji normalitas, dan model regresi yang diuji layak karena memenuhi asumsi normalitas. Uji Normalitas dilakukan untuk memeriksa data dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Data dianggap normal jika nilai Sig lebih dari 0,05, sedangkan jika nilainya kurang dari 0,05, data dianggap tidak normal. Dalam penelitian ini, peneliti menguji normalitas data menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov dengan hasil dibawah ini:

Tabel 3 Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	35
Asymp. Sig. (2 Tailed)	.179

Sumber : (Hasil Olah Data SPSS V.27, 2025)

Hasil uji normalitas yang ditampilkan pada tabel 3 menunjukkan bahwa distribusi nilai residual adalah normal, dengan nilai Sig. uji normalitas sebesar 0,186. Hal ini menunjukkan bahwa nilai normalitas lebih besar dari 0,05.

4. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali dalam (Feronika et al., 2024) Uji multikolinieritas Digunakan untuk Menilai sejauh mana variabel independen memiliki korelasi linear yang tinggi satu sama lain dalam suatu model regresi, yang dapat mengindikasikan gejala multikolinearitas, guna memastikan tidak terdapat korelasi linear tinggi antar variabel bebas, dilakukan pengujian multikolinearitas sebagai bagian dari validasi model regresi.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5,217	4,637		1,125	,269		
	Lingkungan Kerja	,351	,263	,311	1,728	,094	,329	3,037
	Kepuasan Kerja	,541	,181	,537	2,984	,005	,329	3,037

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

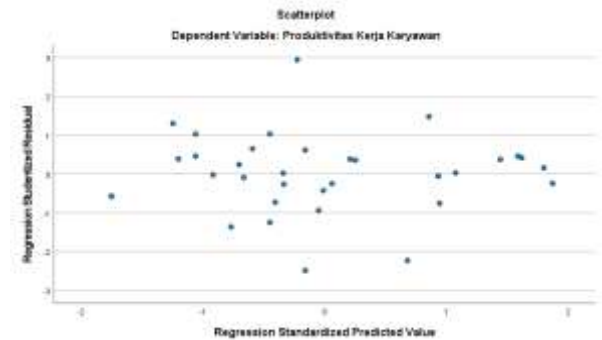
Sumber : (Hasil Olah Data SPSS V.27, 2025)

Berdasarkan tabel 4 yang disajikan, semua variabel independen menunjukkan nilai tolerance yang lebih dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10,00. Secara spesifik, variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,329 dan nilai VIF sebesar 3,037. Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Oleh karena itu, model persamaan

regresi dapat dianggap tidak memiliki masalah dan dapat digunakan dalam konteks penelitian ini.

5. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali dalam (Feronika et al., 2024) Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi ada tidaknya ketidakkonsistenan variabilitas sisa (residual) yang terjadi antar observasi dalam data, yang jika terjadi dapat mengindikasikan pelanggaran terhadap asumsi homoskedastisitas.



Sumber : (Hasil Olah Data SPSS V.27, 2025)

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4, grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam penelitian ini, tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi-asumsi penting seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas terpenuhi dalam hasil data penelitian ini.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno dalam (Sudiyanto, 2020) Analisis regresi linier berganda dimanfaatkan guna mengetahui tingkat dampak yang diberikan oleh variabel independen seperti, Lingkungan Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂), secara simultan terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a					t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5,217	4,637		1,125	,269		
	Lingkungan Kerja	,351	,263	,311	1,728	,094		
	Kepuasan Kerja	,541	,181	,537	2,984	,005		

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : (Hasil Olah Data SPSS V.27, 2025)

Berdasarkan tabel 4, hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa koefisien untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0,351 dan untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0,541, dengan konstanta sebesar 5,217. Oleh karena itu, model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:
Y=5,217+0,351X₁+0,541X₂+e

1. Nilai constan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 5.217 yang menyatakan jika variabel X1,X2 sama dengan nol yaitu Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja maka Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebesar 5.217.

2. Koefisien X1 sebesar 0.351 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 (Lingkungan Kerja) sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Karyawan meningkat sebesar 0.351 atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X1 (Lingkungan Kerja) sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan menurun sebesar 0.351.

3. Koefisien X2 sebesar 0.541 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 (Kepuasan Kerja) sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Karyawan meningkat sebesar 0.541 atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X2 (Kepuasan Kerja) sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan menurun sebesar 0.541 dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

7. Uji T

Uji t digunakan untuk mengukur dampak dari tiap unsur dari efek variabel independen dalam menentukan nilai variabel dependen secara terpisah, yakni dengan mengendalikan variabel independen lain agar tidak berubah selama analisis (Sudiyanto, 2020).

Tabel 6. Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	5.217	4.637		1.125	.269
	Lingkungan Kerja	.351	.263	.331	1.728	.094
	Kepuasan Kerja	.541	.181	.337	2.984	.005

Sumber : (Hasil Olah Data SPSS V.27, 2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa :

1. Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 1,728 lebih kecil dari t tabel 2,034 dan nilai signifikansi sebesar 0,094. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

2. Variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,984 lebih besar dari t tabel 2,034 dan nilai signifikansi sebesar 0,005. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

8. Uji F

Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi model keseluruhan struktur model regresi, dengan tujuan menguji apakah variabel-variabel bebas secara simultan memiliki dampak yang berarti terhadap variabel terikat (Sudiyanto, 2020).

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	826.160	2	413.080	30.867	.000 ^b
	Residual	428.240	32	13.382		
	Total	1254.400	34			

Sumber : (Hasil Olah Data SPSS V.27, 2025)

Berdasarkan tabel 6, hasil uji statistik menunjukkan jika nilai F-hitung sebesar 30,867 dengan signifikan 0,000 kurang dari 0,05. Nilai F-hitung sebesar 30,867 lebih besar dari F-tabel yang tercatat sebesar 3,295, dengan tingkat signifikan 0,000 yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Tri Adi Bersama (Anteraja) Cabang Tebet.

9. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi (R²) mengukur sejauh mana faktor-faktor independen yang diambil bersama-sama menjelaskan variabel dependen (Loindong et al., 2023).

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi pada Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.550	4.073

Sumber : (Hasil Olah Data SPSS V.27, 2025)

Berdasarkan hasil tabel diatas, hasil uji koefisien determinasi parsial variabel lingkungan kerja (X1) adalah 0,564 atau sebesar 56,4% yang artinya koefisien determinasi parsial variabel lingkungan kerja (X1) kuat. Sedangkan sisa nya sebesar 43,6% (100%-56,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.615	3.767

Sumber : (Hasil Olah Data SPSS V.27, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji koefisien determinasi parsial variabel kepuasan kerja (X2) adalah 0,627 atau sebesar 62,7% yang artinya koefisien

determinasi parsial variabel kepuasan kerja (X2) kuat. Sedangkan sisanya sebesar 37,3% (100%-62,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

10. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.637	3.658
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber : (Hasil Olah Data SPSS V.27, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,659 atau 65,9%. Yang mana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,659 atau 65,9%. Sedangkan untuk sisanya 34,1% mungkin dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar dari penelitian ini.

3.2 Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Tri Adi Bersama (Anteraja)

Temuan dari studi tersebut, yang melibatkan 35 peserta, mengindikasikan bahwa nilai t yang diperkirakan untuk variabel lingkungan kerja (X1) lebih kecil daripada tabel t, yaitu $1.728 < 2.034$ dengan nilai signifikansi 0.094 lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan di PT Tri Adi Bersama (Anteraja) sehingga dapat diambil keputusan bahwa H2 diterima. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Tri Adi Bersama (Anteraja)

Menurut temuan penelitian yang melibatkan 35 peserta, nilai t untuk variabel kepuasan kerja (X2) menunjukkan bahwa t yang dihitung lebih tinggi dari t tabel, yaitu $2.984 > 2.034$, dengan nilai signifikansi 0.005, yang kurang dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja karyawan di PT Tri Adi Bersama (Anteraja). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan

karyawan mendorong terbentuknya komitmen terhadap pekerjaan yang dijalankannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Tri Adi Bersama (Anteraja)

Studi yang melibatkan 35 responden ini menghasilkan nilai uji F untuk hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja serta produktivitas karyawan. Ini berarti bahwa F yang dihitung lebih tinggi daripada F tabel, yaitu 30,867 lebih besar dari 2,485, dengan nilai signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara silmutan (bersamaan) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Tri Adi Bersama (Anteraja). Bahwa apabila lingkungan kerja yang kondusif akan menumbuhkan kepuasan kerja karyawan lebih meningkat, maka akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan yang telah peneliti lakukan dengan pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tri Adi Bersama (Anteraja) dengan responden sebanyak 35 maka dapat diambil kesimpulan, yaitu :

1. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT Tri Adi Bersama (Anteraja) hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian uji T (parsial) variabel lingkungan kerja X1, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 1,728 lebih kecil dari t tabel 2,034 dan nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 yang artinya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), H0 diterima karena $\text{sig}(0,094) > 0,05$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT Tri Adi Bersama (Anteraja) hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian koefisien determinasi parsial variabel kepuasan kerja X2, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,984 lebih besar dari t tabel 2,034 dan nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang artinya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), H0 ditolak karena $\text{sig}(0,005) < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yang berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Secara simultan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT Tri Adi

Bersama (Anteraja) berdasarkan secara simultan H_0 ditolak H_a diterima, karena F -hitung (30,867) > F -tabel (3,295) dan $\text{sig} < 0,05$. Artinya, secara bersama-sama kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis serta kesimpulan yang telah ditulis, adapun saran yang akan penulis sampaikan yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar PT. Tri Adi Bersama (Anteraja) meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui perbaikan ventilasi, suhu ruangan, dan kebersihan fasilitas umum, serta memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan menyesuaikan kompensasi, memperjelas kebijakan kedisiplinan, dan menyediakan pelatihan serta peluang pengembangan diri.
2. Perusahaan diharapkan menyediakan program pelatihan yang lebih terstruktur guna meningkatkan kemampuan dan produktivitas karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas objek penelitian ke cabang lain dengan jumlah responden lebih besar, serta mempertimbangkan variabel tambahan seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan agar hasilnya lebih menyeluruh.

Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Di Kantor Satpol-Pp Kota Tomohon). *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 110–121. <https://doi.org/10.35794/Emba.V11i4.51021>

Pakaya, I., Paramata, M. R., Yakup, Y., & Karundeng, D. R. (2023). Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Loyalitas Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Pohuwato. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 101–118. <https://doi.org/10.46576/Bn.V6i1.3391>

Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93. <https://doi.org/10.31851/Jmwe.V17i1.4338>

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R Dan D*. Bandung : Alfabeta, 2022.

Widia Lestari, K., & Ary Widiastini, N. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ud Sinar Abadi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 156. <https://doi.org/10.23887/Bjm.V7i2.31095>

REFERENSI

- Andriyani, & D.Peny. (2021). *Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Literatur). Bab II*, 1–14. <https://doi.org/10.1249/00005768-200605001-01567>
- Ekawati, Z. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Plastik Brontoseno Di Kabupaten Nganjuk*. 2, 275–276.
- Fadila, N., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Buku Ajar Statistika Dasar*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Feronika, K., Anderson, K., & Hnly, S. (2024). Pengaruh Jumlah Penduduk, Tingkat Pendidikan Dan Tingkat Pengangguran Terhadap Kemiskinan Di Kabupaten Minahasa. *Jurnal Berkah Efisiensi Ilmiah*, 24(April), 14–25.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal Emba*, 10(4), 1480–1496.
- Loindong, A. S. G., Tawal, B., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Locus Of Control Dan