



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK
SINARMAS KC PURI KEMBANGAN**

***THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT BANK SINARMAS KC PURI
KEMBANGAN***

Panji Arrasyid¹, Roni Fadli²

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

Email: panjiarraysid9a@gmail.com^{1*}, dosen02328@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 03-08-2025

Revised : 04-08-2025

Accepted : 06-08-2025

Published : 08-08-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and work environment on work productivity at Bank Sinarmas KC Puri Kembangan. This study involves three variables: job satisfaction (X1) and work environment (X2) as independent variables, and work productivity (Y) as the dependent variable. The method used was quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 70 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis test. The results of this study are job satisfaction has a significant effect on work productivity with a determination coefficient value of 58.9% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(9.867 > 1.996)$. The work environment has a significant effect on work productivity with a determination coefficient value of 74.2% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(13.982 > 1.996)$. Job satisfaction and work environment simultaneously have a significant effect on work productivity with a regression equation $Y = 3.510 + 0.340 X1 + 0.870 X2$. The coefficient of determination is 87%, while the remaining 11.5% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(104.766 > 3.13)$. Therefore, it can be concluded that there is a significant influence between Job Satisfaction and Work Environment on Work Productivity at Bank Sinarmas KC Puri Kembangan

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment and Work Productivity

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Bank Sinarmas KC Puri Kembangan. Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu **kepuasan kerja (X1)** dan **lingkungan kerja (X2)** sebagai variabel independen, serta **produktivitas kerja (Y)** sebagai variabel dependen. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 70 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 58,9 % dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,867 > 1,996)$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 74,2 % dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(13,982 > 1,996)$. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresi $Y = 3,510 + 0,340 X_1 + 0,870 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 87%



sedangkan sisanya sebesar 11,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(104,766 > 3,13)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Bank Sinarmas KC Puri Kembangan

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Bank Sinarmas adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang layanan keuangan dan merupakan bagian dari Kelompok Usaha Sinar Mas. Penelitian ini difokuskan pada Bank Sinarmas KC Puri Kembangan yang berlokasi di Komplek Puri Niaga Blok M 8 No. 3 T, Kec. Kembangan, Kel. Kembangan Selatan, Jakarta Barat 11610.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan pimpinan harus memprioritaskan penerapan kedisiplinan menyeluruh mulai tingkat bawah hingga ke pimpinan. Berikut ini daftar penjualan bank Sinarmas KC Puri Kembangan selama tahun 2021-2023

Tabel 1.1
Daftar Penjualan Bank Sinarmas KC Puri Kembangan
Tahun 2021-2023

| Sektor Penjualan | Target Penjualan (Nasabah) | | | Pencapaian Penjualan (Nasabah) | | | | | |
|-------------------|----------------------------|------|------|--------------------------------|--------|------|--------|------|-------|
| | 2023 | 2022 | 2021 | 2023 | % | 2022 | % | 2021 | % |
| Nasabah Baru | 2200 | 2000 | 1800 | 2300 | 104,5% | 1940 | 97 | 1500 | 83,33 |
| Asuransi | 1600 | 1400 | 1200 | 1719 | 107,4 | 1304 | 93,14 | 1009 | 84,08 |
| Program Lock Dana | 1000 | 800 | 600 | 1129 | 112,9 | 825 | 103,12 | 451 | 75,16 |

Sumber: *Head Resources Sinarmas KC Puri Kembangan, 2024*

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa jumlah nasabah baru, asuransi, dan program lock dana mayoritas melampaui target penjualan terutama di tahun 2023. Namun pada tahun 2021-2022 belum melampaui target penjualan pada ketiga produk tersebut. Tahun terendah dalam jumlah penjualan jauh di bawah target yaitu pada tahun 2021 yang merupakan dampak pandemi *COVID-19*, meliputi perubahan perilaku konsumen, gangguan operasional, serta pembatasan aktivitas yang disebabkan oleh pandemi. Data tersebut digunakan sebagai acuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi pada pencapaian tersebut, seperti perubahan strategi pemasaran, digitalisasi layanan, dan penyesuaian produk yang lebih sesuai dengan kebutuhan nasabah, serta mengkaji dampaknya terhadap stabilitas keuangan perusahaan, loyalitas nasabah, serta prospek keberlanjutan program ini di masa depan



Tabel 1.2
Pra Survey Data Kepuasan Kerja

| No | Indikator | Keterangan | Jumlay Responden | Setuju | | Tidak Setuju | |
|----|------------------------|--|------------------|--------|-----|--------------|-----|
| | | | | Qty | % | Qty | % |
| 1 | Menyenangi Pekerjaan | Adanya sosialisasi mengenai kebijakan promosi di tempat kerja secara bertahap | 35 | 23 | 65% | 12 | 34% |
| 2 | Mencintai Pekerjaannya | Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai. | 35 | 24 | 68% | 11 | 31% |
| 3 | Moral Kerja | Rekan kerja saya tidak menemui kesulitan dalam pencapaian target yang ditetapkan perusahaan. | 35 | 27 | 77% | 8 | 22% |
| 4 | Prestasi Kerja | Adanya sosialisasi mengenai kebijakan promosi di tempat kerja secara bertahap. | 35 | 25 | 71% | 10 | 28% |

Sumber: Data Pra-Survey Diolah 2024

Berdasarkan tabel 1.2 secara keseluruhan dapat dilihat bahwa hasil Pra survey yang dilakukan terhadap Bank Sinarmas KC Puri Kembangan sebanyak 35 responden menunjukkan bahwa kepuasan kerja di perusahaan belum memenuhi apa yang diharapkan oleh karyawan, khususnya pada moral kerja terdapat hasil 77% dimana jika perusahaan menuntut karyawannya untuk saling bekerjasama maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan saling berkesinambungan dan prestasi kerja dengan hasil 71% yaitu dimana perusahaan seharusnya dapat konsisten membuat promosi jabatan bagi karyawan yang produktivitas kerjanya bagus guna meningkatkan prestasi kerja karyawan agar dapat meningkatkan target perusahaan serta meningkatkan prestasi kerja karyawan lebih kondusif

Tabel 1.3
Rekapitulasi Data Fasilitas Bank Sinarmas KC Puri Kembangan

Sumber: Observasi Peneliti Tahun,2024

| No | Fasilitas | Ketersediaan | | |
|----|--|--------------|-----------|---|
| | | Kebutuhan | Realisasi | Rincian |
| 1 | Pc/Laptop | 60 Unit | 30 Unit | Hanya tersedia 30 unit sementara jumlah karyawan lebih dari unit tsb. |
| 2 | Printing Machine | 5 Unit | 4 Unit | Hanya tersedia warna hitam putih |
| 3 | Meja Kerja | 65 Unit | 65 Unit | Sudah terpenuhi |
| 4 | Kursi | 65 Unit | 50 Unit | Beberapa kursi rusak/tidak layak pakai |
| 5 | Mesin Photocopy | 2 Unit | 2 Unit | Sudah terpenuhi |
| 6 | AC | 7 Unit | 5 Unit | Dikarenakan ac central maka karyawan tidak bisa mengatur tempratur dan terkadang sangat mengganggu aktivitas bekerja. |
| 7 | Jaringan Wi-fi | 3 Unit | 2 Unit | Tidak lancar/lemot |
| 8 | Alat Tulis Kantor | 20 Item | 20 Item | Lengkap |
| 9 | Sanitasi (<i>Hand sanitizer</i> , Tissue) | 7 Item | 4 Item | Sudah terpenuhi |
| 10 | Tempat Sampah | 7 Unit | 10 Unit | Terlalu banyak |

Dapat dilihat pada data diatas bahwa fasilitas yang ada pada Bank Sinarmas KC Puri Kembangan tergolong lengkap tetapi ada beberapa fasilitas yang belum terpenuhi. Ketidak penuhi fasilitas di kantor dapat memiliki dampak yang merugikan baik bagi karyawan maupun bagi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Ketidakpenuhan fasilitas di kantor dapat menyebabkan penurunan produktivitas, ketidakpuasan karyawan, peningkatan stres, bahaya



keselamatan, penurunan motivasi, kesulitan dalam menarik bakat, dampak buruk pada reputasi perusahaan, dan potensi pelanggaran regulasi. Perusahaan perlu menginvestasikan sumber daya untuk meningkatkan fasilitas guna menghindari dampak negatif ini

Kajian Pustaka

1. Kepuasan Kerja

Hasibuan (2021:199) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sedangkan Sutrisno (2020:74) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dalam hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang karyawan harapkan

2. Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2020:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya

3. Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan dalam Busro (2021:53) “produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:8) Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Kuantitatif digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X₁)

| No. | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----|--|----------|---------|------------|
| 1 | Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai | ,809** | 0,2352 | Valid |
| 2 | Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki | ,838** | 0,2352 | Valid |
| 3 | Ketika saya bekerja sama dengan teman saya, pekerjaan tersebut selesai dengan baik | ,820** | 0,2352 | Valid |
| 4 | Pekerjaan saya cukup memberi peluang untuk mengembangkan kemampuan saya | ,813** | 0,2352 | Valid |
| 5 | Karyawan selalu berusaha untuk mengikuti aturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan | ,769** | 0,2352 | Valid |
| 6 | Saya merasa bertanggung jawab untuk menjaga integritas dalam pekerjaan | ,756** | 0,2352 | Valid |
| 7 | Perusahaan selalu memberikan peluang promosi kepada karyawan bila kinerja karyawan tersebut selalu meningkat | ,756** | 0,2352 | Valid |
| 8 | Perusahaan memberikan reward pada karyawan yang memilih presentasi kerja yang lebih baik | ,799** | 0,2352 | Valid |

Sumber: Data SPSS 24 diolah (2025)

Dari hasil uji validitas tersebut maka dapat dijelaskan bahwa keseluruhan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,2352), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel Kepuasan Kerja (X₁) adalah **Valid**.

Dari hasil uji validitas berikut maka dapat dijelaskan bahwa keseluruhan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,2352), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel Lingkungan Kerja (X₂) adalah **Valid**.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

| No. | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----|---|----------|---------|------------|
| 1 | Saya ikut serta menjaga kebersihan di tempat kerja | ,843** | 0,2352 | Valid |
| 2 | Bau tidak sedap membuat saya tidak fokus untuk bekerja | ,692** | 0,2352 | Valid |
| 3 | Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai | ,804** | 0,2352 | Valid |
| 4 | Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat selama bekerja | ,866** | 0,2352 | Valid |
| 5 | Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai | ,822** | 0,2352 | Valid |
| 6 | Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan | ,858** | 0,2352 | Valid |
| 7 | Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya | ,730** | 0,2352 | Valid |
| 8 | Saya merasa nyaman jika temperature suhu udara di ruangan saya sudah memenuhi standar | ,754** | 0,2352 | Valid |
| 9 | Tidak ada kebisingan di tempat kerja | ,750** | 0,2352 | Valid |
| 10 | Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari Suara bising mesin | ,725** | 0,2352 | Valid |

Sumber: Data SPSS 24 diolah (2025)



Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

| No. | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----|--|----------|---------|------------|
| 1 | Saya mampu menghasilkan mutu kerja sesuai dengan harapan perusahaan | ,831** | 0,2352 | Valid |
| 2 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | ,845** | 0,2352 | Valid |
| 3 | Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan | ,779** | 0,2352 | Valid |
| 4 | Saya mampu memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan | ,807** | 0,2352 | Valid |
| 5 | Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan. | ,883** | 0,2352 | Valid |
| 6 | Saya jarang merasa bosan atau jenuh saat bekerja | ,834** | 0,2352 | Valid |
| 7 | Saya aktif mencari peluang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya | ,837** | 0,2352 | Valid |
| 8 | Saya merasa memiliki kesempatan untuk terus belajar dan tumbuh di lingkungan saya | ,824** | 0,2352 | Valid |
| 9 | Saya memastikan hasil kerja saya memenuhi standar yang ditetapkan | ,772** | 0,2352 | Valid |
| 10 | Saya terbiasa mengevaluasi kembali pekerjaan saya sebelum diserahkan | ,778** | 0,2352 | Valid |
| 11 | Saya mengatur prioritas pekerjaan dengan baik agar tidak membuang waktu | ,752** | 0,2352 | Valid |
| 12 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu banyak revisi | ,722** | 0,2352 | Valid |

Sumber: Data SPSS 24 diolah (2025)

Dari hasil uji validitas tersebut maka dapat dijelaskan bahwa keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,2352), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel Produktivitas Kerja (Y) adalah **Valid**

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

| Variabel | Cronbatch Alpha | Standar Cronbatch Alpha | Keputusan |
|------------------------------------|-----------------|-------------------------|-----------|
| Kepuasan Kerja (X ₁) | 0.916 | 0.600 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X ₂) | 0.929 | 0.600 | Reliabel |
| Produktivitas Kerja (Y) | 0.950 | 0.600 | Reliabel |

Sumber: Data SPSS 24 diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbatch Alpha* lebih besar dari 0.600



2. Uji Asumsi Klasik
 a. Uji Normalitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*.

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 70 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 6,77680267 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,098 |
| | Positive | 0,082 |
| | Negative | -0,098 |
| Test Statistic | | 0,098 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,093 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber: Data SPSS 24 diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* pada tabel 4.13 diatas, diperoleh Asymp.Sig. sebesar 0,093 lebih besar dari 0,05 atau ($0,093 > 0,05$) maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14
 Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3,510 | 2,412 | | 1,455 | 0,150 | | |
| | Kepuasan Kerja | 0,340 | 0,163 | 0,211 | 2,090 | 0,040 | 0,353 | 2,829 |
| | Lingkungan Kerja | 0,870 | 0,127 | 0,691 | 6,835 | 0,000 | 0,353 | 2,829 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data SPSS 24 diolah (2025)

Penjelasan berdasarkan tabel pada kolom *Tolerance* nilai *Tolerance* Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja sebesar 0,353 atau diatas angka 0,10. Sedangkan pada VIF sebesar 2,829 atau dibawah angka 10. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan nilai TOL diatas 0,10 dan VIF dibawah 10, maka di dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas



c. Uji Heterosketastisitas

Tabel 4.15
Hasil pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|--------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,218 | 1,691 | | 2,495 | 0,015 |
| | Kepuasan Kerja | -0,102 | 0,114 | -0,181 | -0,891 | 0,376 |
| | Lingkungan Kerja | 0,099 | 0,089 | 0,226 | 1,112 | 0,270 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data SPSS 24 diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test* model pada variabel Kepuasan Kerja (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,270 dan Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,270 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini **tidak ada gangguan heteroskedastisitas**, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,870 ^a | 0,758 | 0,750 | 6,877 | 1,737 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data SPSS 24 diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, diperoleh nilai *Durbin-Watson (DW)* adalah sebesar 1,737 dimana nilai tersebut masih berkisar pada nilai statistik $DW \pm 2$, maka ρ akan bernilai 0 yang berarti **tidak terjadi gejala autokorelasi** pada model yang dibuat dalam penelitian ini

4. Uji Regresi

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Kepuasan Kerja (X_1)
Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,510 | 2,412 | | 1,455 | 0,150 |
| | Kepuasan Kerja | 0,340 | 0,163 | 0,211 | 2,090 | 0,040 |
| | Lingkungan Kerja | 0,870 | 0,127 | 0,691 | 6,835 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data SPSS 24 diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3,510 + 0,340 X_1 + 0,870 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

- a. Nilai konstanta sebesar = 3,510 diartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 3,510 *point*



- b. Nilai kepuasan kerja (X_1) 0,340 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_2), maka setiap 1 unit pada variabel kepuasan kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja (Y) sebesar 0,340 point
- c. Nilai lingkungan kerja (X_2) 0,870 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepuasan kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja (Y) sebesar 0,870 point

5. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Kepuasan Kerja (X_1)
Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

| Model Summary ^b | | | | | | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | ,870 ^a | 0,758 | 0,750 | 6,877 | 0,758 | 104,766 | 2 | 67 | 0,000 |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja | | | | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja | | | | | | | | | |

Sumber: Data SPSS 24 diolah (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,870 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang **sangat kuat** terhadap produktivitas kerja

6. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Kepuasan Kerja (X_1)
Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

| Model Summary ^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,870 ^a | 0,758 | 0,750 | 6,877 |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja | | | | |

Sumber: Data SPSS 24 diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *R-Square* koefisien determinasi sebesar 0,758 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 87% sedangkan sisanya sebesar $(100-75,8\%) = 24,2\%$ dipengaruhi faktor lain.



7. Uji Hipotesis

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Kepuasan Kerja (X₁) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8,145 | 2,994 | | 2,721 | 0,008 |
| | Kepuasan Kerja | 1,236 | 0,125 | 0,767 | 9,867 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data SPSS 24 diolah (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,867 > 1,996)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Sinarmas KC Puri Kembangan

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5,059 | 2,352 | | 2,151 | 0,035 |
| | Lingkungan Kerja | 1,084 | 0,078 | 0,861 | 13,982 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data SPSS 24 diolah (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(13,982 > 1,996)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Bank Sinarmas KC Puri Kembangan

Tabel 4.30
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kepuasan Kerja (X₁) Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 9910,043 | 2 | 4955,021 | 104,766 | ,000 ^b |
| | Residual | 3168,829 | 67 | 47,296 | | |
| | Total | 13078,871 | 69 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Data SPSS 24 diolah (2025)

Dari output di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 104,766 dan nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik (lihat lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel - 1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau $70-2-1 = 67$ (n jumlah data dan k jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3.10. Dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($104,766 > 3,13$)



dan Signifikansi ($0.000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Bank Sinarmas KC Puri Kembangan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 8,145 + 1,236 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,767 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,589 atau sebesar 58,9 % sedangkan sisanya sebesar $(100-58,9\%) = 41,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,867 > 1,996)$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja
2. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,059 + 1,084 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,861 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,742 atau sebesar 74,2% sedangkan sisanya sebesar $(100- 74,2\%) = 25,8\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(13,982 > 1,996)$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja
3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 3,510 + 0,340 X_1 + 0,870 X_2$, nilai koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,870 artinya memiliki hubungan yang **sangat kuat**. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,758 atau 75,8% sedangkan sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $(104,766 > 3,13)$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sardiman (2020). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Anggraeni, I. D., & Wardani, E. S. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kangklyn Jaya Bersih di Jakarta Selatan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), 3(3), 135–143.
- As'ad, M. (2021). Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia
- Deden (2021), *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II*, Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 9 No. 1.
- Dwi Simbe Sagita (2024) *Pengaruh Budaya Organisasi, Religiusitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Ekonomi, koperasi & kewirausahaan Vol.15 No.16, ISSN: 2086-3306.
- Erma Widyastuti (2025), *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Klaten Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Vol. 6 No. 2 ISSN : 2715-0135.
- Handoko. (2021). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia (Edisi Kelima). Yogyakarta: BPFE UGM.



- Hasibuan, H. M. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Ketut Mudhiarta (2024), *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar*, Prosiding Senama Vol.4, ISSN: 2809-4921.
- Juhji, Juhji, et al. "Pengertian, ruang lingkup manajemen, dan kepemimpinan pendidikan Islam." *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1.2 (2020): 111-124.
- Lidya Pricilla (2024), *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FYC Maju Bersama Tangerang Selatan*, *Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi* Vol.4 No.3, ISSN :3025-9495.
- Malayu, S. P. H. 2021, *Manajemen sumber Daya manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Megawati Said (2021), *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 5 No.4.
- Patriot Nusa (2023), *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Line HM-011B CV Hanami Electrindo Purwakarta*, *Jurnal Bisnis*, Vol. 11 No.1.
- Putri, F. C. E., & Fadli, R. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Klip Plastik Indonesia Kota Tangerang*. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1191-1203.
- Sari Listyorini (2022), *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang*, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol.11 No.3, ISSN:2746-1297.
- Sarwoto.(2020). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Manajemen Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sitanggang (2023), *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) TBK Cabang Jambi*, *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, Vol. 12 No.02, ISSN: 2252-8636`.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Susan, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Adaara: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9 (2), 952–962.
- Tarwijo, T. (2019). *Pengaruh Remunerasi Terhadap Produktivitas Dosen Universitas Pemulang Di Tangerang Selatan*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 262–268.
- Tri Finta Syandi (2022), *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta*, *Jurnal Among Makarti* Vol.14 No.2, ISSN: 2774-5163.
- Wibowo. 2021. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Cetakan Kedua belas*. Rajawali Pers. Depok.