



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA KOMPONEN INDONESIA DIVISI WAREHOUSE CABANG BSD

THE EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT. PRIMA COMPONENTS INDONESIA WAREHOUSE DIVISION BSD BRANCH

Viki Muldani¹, I Made Aryata²

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

Email: vikimuldani@gmail.com^{1*}, dosen01210@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 12-08-2025

Revised : 13-08-2025

Accepted : 15-08-2025

Published : 17-08-2025

Abstract

This study aims to determine the Influence of Physical Work Environment and Job Satisfaction on Employee Work Productivity at PT. Prima komponen Indonesia Warehouse Division, Bsd Branch. The method used in this study is a quantitative method. The population is 72 with a saturated sampling technique and the sample in this study is 72 respondents. The analysis method used in this study is the validity test, reliability test, classical assumption test, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test, t test and f test with the help of Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Version 26 software. The results of the study indicate that partially the Physical Work Environment has a positive and significant effect on Employee Work Productivity with a t-count value of $6.122 > t_{table} 1.667$ with a significance of $0.000 < 0.05$. Job satisfaction has a positive and significant effect with a t-count value of $7.318 < t_{table} 1.667$ with a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, Physical Work Environment and Job Satisfaction have a positive and significant effect on Employee Work Productivity with a calculated F value of $46.172 > F_{table} 3.130$ with a significant level of $0.000 < 0.05$. With multiple linear regression analysis $Y = 15.093 + 0.542 (X1) + 0.910 (X2)$ and provides a coefficient of determination or contribution of influence of 57.2%, while the remaining 42.8% are other factors that are not studied.

Keywords: *Physical Work Environment, Job Satisfaction, Work Productivity*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada PT. Prima Komponen Indonesia Divisi Warehouse Cabang Bsd . Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jumlah populasi sebanyak 72 dengan teknik pengambilan sampel jenuh dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} 6,122 > t_{tabel} 1,667$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} 7,318 < t_{tabel} 1,667$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung} 46,172 > F_{tabel} 3,130$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan



analisis regresi linear berganda $Y = 15,093 + 0,542 (X1) + 0,910 (X2)$ dan memberikan koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 57,2%, sedangkan sisanya 42,8% merupakan faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Produktivitas kerja.

PENDAHULUAN

PT. Prima Komponen Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang suku cadang aksesoris kendaraan roda dua dan empat. Yang didirikan pada tahun 2003 sebagai salah satu produsen terpercaya di indonesia. Dengan pengalaman lebih dari 22 tahun di dunia industri, PT. Prima Komponen Indonesia memiliki pengetahuan yang mendalam untuk memproduksi komponen dan aksesoris otomotif, serta menjaga kepuasan dan kepercayaan terhadap *customer*

Berikut merupakan data Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Prima Komponen Indonesia Divisi Warehouse Cabang Bsd Periode Januari – Desember 2024.

Tabel 1.1
Produktivitas Kerja Karyawan PT. Prima Komponen Indonesia Divisi Warehouse Januari – Desember 2024

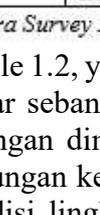
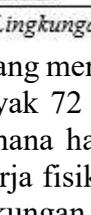
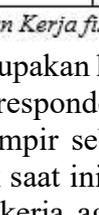
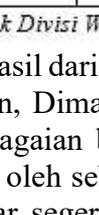
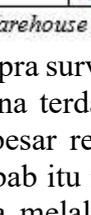


Sumber : PT. Prima Komponen Indonesia (2025)

Berdasarkan data kinerja karyawan periode 2024 dimana terlihat terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan hingga Desember 2024. Hal ini ditunjukkan dengan pencapaian produktivitas karyawan yang hanya sebesar 6.878 set/orang perbulan. Produktivitas tersebut mengalami penurunan sebesar 55,96% bila dibandingkan pencapaian tertinggi bulan Maret yang dapat mencapai 15.618 set/ orang perbulan. Hal ini tentu menjadi perhatian serius bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan Produktivitas kerja karyawan.



Tabel 1.2
Data Pra-Survey Lingkungan Kerja Fisik PT. Prima Komponen Indonesia
Divisi Warehouse Cabang Bsd

No	Indikator Lingkungan kerja fisik	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju	Gambar	Jumlah karyawan
1	Penerangan	Cahaya lampu dan sinar matahari telah sesuai dengan kebutuhan untuk penerangan yang ada	31	41		72
2	Pewarnaan	Penggunaan warna cat ditempat kerja cukup baik dan tidak mengganggu	29	43		72
3	Kebersihan	Area rak dan lantai sudah bersih dari noda dan sampah	27	45		72
4	Sirkulasi/ Pertukaran udara	Ventilasi ditempat kerja sudah sesuai dengan kebutuhan untuk sirkulasi udara	35	37		72
5	Kebisingan Suara	Suara bising lift barang yang membuat saya tidak nyaman dalam bekerja	38	34		72
6	Keamanan	Terdapat cctv dan jalur evakuasi untuk masalah keaman	51	21		72

Sumber : Data Pra Survey Lingkungan Kerja fisik Divisi Warehouse (2025)

Berdasarkan table 1.2, yang merupakan hasil dari pra survey variabel Lingkungan kerja fisik (X^1) yang peneliti sebar sebanyak 72 responden, Dimana terdapat Lima indikator menunjukkan masih terdapat kekurangan dimana hampir sebgayaan besar responden menyatakan tidak setuju terhadap kondisi lingkungan kerja fisik saat ini, oleh sebab itu maka perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kondisi lingkungan kerja agar segera melakukan perbaikan untuk terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.



Tabel 1.3
Data Pra-survey kepuasan kerja pada karyawan PT Prima Komponen
Indonesia Divisi Warehouse Cabang Bsd

no	Indikator	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
			Orang	%	Orang	%
1	Pekerjaan	Karyawan sangat menyenangi pekerjaan yang diberikan kepadanya	27	37,5%	45	62,5%
2	Upah	Gaji yang diterima oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan	47	65,3%	25	34,7%
3	Promosi	Karyawan memperoleh kesempatan promosi naik jabatan dari perusahaan	26	36,1%	46	63,9%
4	Pengawas	Atasan dan karyawan terjalin hubungan yang baik	34	47,2%	38	52,8%
5	Rekan kerja	Rekan kerja memberi dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan	29	40,3%	43	59,7%

Sumber : Data Pra Survey kepuasan kerja Divisi Warehouse (2025)

Berdasarkan tabel 1.3, yang merupakan hasil pra survey variabel kepuasan kerja (X^2) yang peneliti sebar sebanyak 72 responden, hampir sebagaimana besar responden menyatakan tidak setuju terhadap kondisi kepuasan kerja saat ini, dari indikator pekerjaan, karyawan diberikan tugas dan tanggung jawab tidak sesuai bakat dan keahlian yang dimiliki, sehingga hampir sebagian besar karyawan kurang menyenangi pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dari indikator promosi, karyawan yang lebih dekat dengan pimpinan perusahaan akan lebih mudah dipromosikan dan naik jabatan, sehingga karyawan yang sudah lama bekerja dan mempunyai kualifikasi pendidikan yang tinggi merasa tidak dihargai dalam pekerjaannya. Hal ini yang menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja, maka dari itu perusahaan dan atasan harus mengevaluasi agar tingkat kepuasan kerja meningkat.

Kajian Pustaka

1. Produktivitas kerja

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda – beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), “Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini”.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja seseorang pegawai, karena dengan lingkungan kerja yang kondusif seseorang pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal dalam mencapai tujuan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2020:68), "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”.



3. Kepuasan Kerja

Menurut Harras, Sugiarti dan Wahyudi (2020:56), “kepuasan kerja lahir jika seseorang telah bekerja keras (mengorbankan waktu, tenaga, pikiran dan biaya) dan dijawab oleh hasil (banyak bentuk)”.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif merupakan jenis yang dipilih peneliti dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2022:8) penelitian kuantitatif adalah “Metode penelitian sebagai sebuah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Dimana tujuan penelitian ini adalah untuk memberi penjelasan apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1), Kepuasan kerja (X2), terhadap variabel yaitu Produktivitas kerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Prima Komponen Indonesia Divisi Warehouse Cabang Bsd. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

No	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keputusan
1	Cahaya yang tersedia tidak membuat penglihatan saya sakit	0,350	0,232	VALID
2	Lampu untuk pencahayaan tidak redup sangat membantu dalam pekerjaan	0,365	0,232	VALID
3	Warna tempat saya bekerja membuat nyaman pandangan mata	0,326	0,232	VALID
4	Saya menyukai warna latar ditempat saya bekerja	0,582	0,232	VALID
5	Fasilitas kebersihan saya rasa sangat memadai	0,518	0,232	VALID
6	Saya tidak senang dengan lingkungan kerja yang kotor	0,548	0,232	VALID
7	Saya dapat menghirup udara segar ditempat bekerja	0,614	0,232	VALID
8	Sirkulasi udara sangat bersih	0,650	0,232	VALID
9	Tidak ada kebisingan ditempat kerja	0,654	0,232	VALID
10	Saya tidak terganggu dengan kebisingan suara di tempat kerja	0,334	0,232	VALID
11	Saya dapat menggunakan fasilitas keamanan	0,345	0,232	VALID
12	Saya tidak kesulitan mendapatkan fasilitas keamanan ditempat kerja	0,443	0,232	VALID

Sumber : Data output SPSS26 (2025)

Berdasarkan uji validitas lingkungan kerja fisik (X1) atas 12 butir pernyataan pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan memiliki $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} (0,232).



Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas dari variabel lingkungan kerja fisik dapat dikatakan valid dalam penelitian ini dan dapat dikatakan responden dalam mengisi pertanyaan kuesioner variabel lingkungan kerja fisik (X1) mengungkapkan variabel lingkungan kerja fisik layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keputusan
1	Saya bekerja sesuai dengan skill yang saya punya	0,430	0,232	VALID
2	Saya bekerja dibidang tidak penuh tekanan	0,281	0,232	VALID
3	Upah yang saya dapatkan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,430	0,232	VALID
4	Saya merasa upah yang saya terima cukup untuk kebutuhan sehari-hari	0,545	0,232	VALID
5	Saya mendapatkan peluang promosi untuk naik jabatan	0,401	0,232	VALID
6	Promosi peluang naik jabatan berlaku untuk semua orang	0,414	0,232	VALID
7	Atasan memaklumi apabila saya melakukan kekeliruan saat bekerja	0,430	0,232	VALID
8	Atasan tidak mencaci maki apabila saya melakukan suatu kesalahan	0,306	0,232	VALID
9	Saya mendapatkan rekan kerja yang senang bekerja sama tim	0,400	0,232	VALID
10	Rekan kerja menyukai kinerja saya	0,476	0,232	VALID

Sumber : Data output SPSS26 (2025)

Berdasarkan uji validitas kepuasan kerja (X2) atas 10 butir pernyataan pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan memiliki $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} (0,232). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas dari variabel kepuasan kerja (X2) dapat dikatakan valid dalam penelitian ini dan dapat dikatakan responden dalam mengisi pertanyaan kuesioner variabel kepuasan kerja (X2) mengungkapkan kepuasan kerja layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keputusan
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,515	0,232	VALID
2	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya	0,428	0,232	VALID
3	Saya berupaya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik	0,629	0,232	VALID
4	Saya memperdulikan hasil pencapaian	0,494	0,232	VALID
5	Saya selalu on-time dalam pekerjaan	0,588	0,232	VALID
6	Saya selalu masuk kerja	0,819	0,232	VALID
7	Saya mengikuti pelatihan yang terdapat di perusahaan	0,744	0,232	VALID



8	Pelatihan di perusahaan sangat bermanfaat	0,530	0,232	VALID
9	Saya memperhatikan kualitas barang yang dihasilkan	0,632	0,232	VALID
10	Saya memperbaiki barang apabila terjadi kerusakan	0,660	0,232	VALID
11	Saya dapat mencapai on-target	0,454	0,232	VALID
12	Saya mau mencapai target apabila bekerja sama tim	0,645	0,232	VALID

Sumber : Data output SPSS26 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.11 tersebut, hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai r . Berdasarkan uji validitas produktivitas kerja (Y) atas 12 butir pernyataan pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan memiliki $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} (0,232). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas dari variabel produktivitas kerja (Y) dapat dikatakan valid dalam penelitian ini dan dapat dikatakan responden dalam mengisi pertanyaan kuesioner variabel produktivitas kerja (Y) mengungkapkan produktivitas kerja layak digunakan dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Sugiyono (2022:268) “Uji Reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temua”. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
LINGKUNGAN KERJA FISIK (X1)	0,650	0,600	RELIABEL
KEPUASAN KERJA (X2)	0,750	0,600	RELIABEL
PRODUKTIVITAS KERJA (Y)	0,837	0,600	RELIABEL

Sumber : Data output SPSS26 (2025)

Berdasarkan Uji Reliabilitas tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600 pada variabel Lingkungan kerja Fisik (X1) Sebesar 0,650, Kepuasan Kerja (X2) Sebesar 0,750, dan Produktivitas kerja Karyawan (Y) Sebesar 0,837. Ini menunjukkan hasil dari uji reliabilitas bahwa semua variabel Lingkungan kerja fisik, Kepuasan kerja, dan Produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.



2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4. 14
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98581488
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.045
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data output SPSS26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi (sig.) pada uji *Kolmogrov-smirnov* didapatkan nilai hitung sebesar $0.200 > 0.05$. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa data telah terdistribusi dengan normal dan dapat dikatakan responden telah mengisi kuesioner secara normal dalam penelitian ini.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	-15.093	4.509				-3.347
Lingkungan Kerja Fisik	.542	.115	.401	4.734	.000	.862	1.160
Kepuasan Kerja	.910	.151	.509	6.007	.000	.862	1.160

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data output SPSS26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Variabel Kepuasan Kerja (X2) nilai tolerance $0,862 > 0,10$. Sementara nilai VIF Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar $1.160 < 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.



c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.861	2.361		-.365	.716
	Lingkungan Kerja Fisik	-.060	.060	-.122	-1.001	.320
	Kepuasan Kerja	.239	.079	.368	3.017	.122

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber : Data output SPSS26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa nilai (sig.) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05, Lingkungan Kerja Fisik (X1) nilai sig. 0,320 dan Kepuasan Kerja (X2) nilai sig. 0,122. Maka tidak ditemukan indikasi adanya heteroskedastisitas.

d. 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	.757 ^a	.572	.560	4.745	2.917

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data output SPSS26 (2025)

$dW = 2,917$, $dL = 1.5611$, $dU = 1.6751$, $(4-dL) = 2.4389$, $(4-dU) = 2.3249$. Nilai dU dicari pada distribusi nilai tabel durbin watson berdasarkan $k =$ jumlah variabel $X=2$ dan $N =$ banyaknya sampel (72), $dU (1.6751) < Durbin Watson (2,917) < 4-dU (2.3249)$, berdasarkan dasar pengambilan keputusan yang berbunyi “Jika nilai $dU < dW < 4-dU$, maka hipotesis nol diterima yang artinya tidak terdapat autokorelasi” maka berdasarkan pengambilan keputusan tersebut dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi dalam penelitian.

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 20
Hasil Uji Regresi Linear Berganda pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.093	4.509		3.347	.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.542	.115	.401	4.734	.000
	Kepuasan Kerja	.910	.151	.509	6.007	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data output SPSS26 (2025)



- a. Nilai konstanta sebesar 15,093 yang dimana bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Produktivitas Kerja (Y) hanya akan bernilai sebesar 0,542
- b. Nilai Lingkungan Kerja Fisik (X1) 0,542 yang dimana apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepuasan Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada Lingkungan Kerja Fisik (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,542.
- c. Nilai Kepuasan Kerja (X2) 0,910 yang dimana apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepuasan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,910.

4. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary										
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	.757 ^a	.572	.560	4.745	.572	46.172	2	69	.000	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan kerja

Sumber : Data output SPSS26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai Koefisien korelasi sebesar 0,757 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel Lingkungan kerja fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Produktivitas Kerja (Y). Diketahui juga bahwa nilai Sig.F Change adalah 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya korelasi dalam variabel penelitian.

5. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 27
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Fisik (X1) Kepuasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.572	.560	4.745

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Data output SPSS26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,572. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama sama mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 57,2% dengan kategori sedang. Adapun sisanya, yakni sebesar (100-57,2%) = 42,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini



6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.963	4.292		.457	.649
	Lingkungan Kerja Fisik	.798	.130	.591	6.122	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber : Data output SPSS26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam tabel diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,122 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,667. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja

Tabel 4. 29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.885	4.526		-1.080	.284
	Kepuasan Kerja	1.176	.161	.658	7.318	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data output SPSS26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel diatas, diperoleh bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($7,318 > 1,667$), serta didukung oleh nilai signifikan yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 4. 30
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2078.926	2	1039.463	46.172	.000 ^b
	Residual	1553.393	69	22.513		
	Total	3632.319	71			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik
 Sumber : Data output SPSS26 (2025)

Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan pada tabel diatas, diperoleh bahwa nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($46,172 > 3,130$), serta nilai signifikansi berada dibawah tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima. Ini mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan kerja fisik dan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja.



KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Prima Komponen Indonesia Divisi Warehouse Cabang Bsd. Analisis ini didukung oleh pengguna perangkat lunak SPSS versi 26 untuk menguji hubungan antara variabel. Sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan, menyatakan kesimpulan sebagai berikut

1. Lingkungan Kerja Fisik, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Prima Komponen Indonesia. Hal tersebut dapat dibuktikan dari uji t dimana nilai $t_{hitung} 6,122 > t_{tabel} 1,667$ dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Prima Komponen Indonesia Divisi Warehouse Cabang Bsd
2. Kepuasan Kerja, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Prima Komponen Indonesia. Hal tersebut dapat dibuktikan dari uji t dimana nilai $t_{hitung} 7,318 > t_{tabel} 1,667$ dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Prima Komponen Indonesia Divisi Warehouse Cabang Bsd
3. Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Prima Komponen Indonesia. Hal tersebut dapat dibuktikan dari uji F dimana nilai $F_{hitung} 46,172 > F_{tabel} 3,130$ dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Prima Komponen Indonesia Divisi Warehouse Cabang Bsd.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah,A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*.Banyumas: CV amerta media.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya Manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan:UISU Press.
- Algifari, A. (2016). Analisis regresi untuk bisnis dan ekonomi.
- Ardana, I Komang dkk. (2019) *manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Arikunto,S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aryata, I. M., & Marendra, I. G. (2023). *Effect of work discipline on employee performance with the work environment as a moderating variable at PT SINERGI integra service using the Structural Equation Modeling (SEM) method*. *Jurnal Mantik*, 7(3), 1957-1966.
- Aryata, I.M, & Marendra, I.G. (2023) *Analisis regresi linear dengan SPSS 22* Serang: CV AA Risky
- Busro,M. (2018). *Teori – Teori Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dewi, D. P., & Harjoyo (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Tangerang Selatan : Unpam press.
- Farida, S. I., & Nurazizah, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 3(2), 90–97.
- Firmansyah, M.A. (2018). *Perilaku konsumen (Sikap dan Pemasaran)*. Yogyakarta: CV budi utama.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Program*. Edisi ke-3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 490.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman sumber daya manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru
- Haris,A. (2023). *Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.



- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi.(2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan, Tinjauan dari Dimensi. Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ismail, H., Muhammad, I., & Sylvia, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten pangkep. *Massaro (Jurnal Aplikasi Manajemen dan Kewirausahaan)*, 3(1), 22-31.
- Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya. UBHARA Manajemen Press
- Mangkunegara, A.A, & Anwar,P.(2017). *Manajemen sumber daya manusia*.Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marendra, I. G., Permatasari, R. J., & Fajri, C. (2023). *Analysis of the Influence of the Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at CV*. Mitra Rajaya South Jakarta. *Indonesian Journal of Interdisciplinary Research in Science and Technology*, 1(7), 681-692.
- Maslow, A.H. (2017). *Motivation and Personality (Achmad fawaid dan Maufur:Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Mulyadi, W. W. (2020). *Pengantar Manajemen*. Banyumas: Pena Persada.
- Nabella, S. D., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 30-38.
- Nurdiansyah, H. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta. Diandra Kreatif.
- Nurhayati.E, & R. Supomo (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yarma Widya.
- Pebrianti, W. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan. *Cakrawala Management Business Journal*, 6(1), 46-60.
- Ratnasih, C., Murti, W., & Winardi, W. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT Angkasa Pura I (Persero). *JURNAL MANAJEMEN FE-UB*, 11(2), 23-40.
- Ricardianto, P. (2018). *Human capital Management*. Jakarta : In Media.
- Robbins. (2022). *Organizational Behavior (perilaku organisasi)*. Jakarta: Salemba Empat
- Santoso, S. (2016). *SPSS20 pengolahan data statistik di era informasi*. Jakarta:PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Santoso,S. (2017). *Menguasai statistik dengan SPSS 24*. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Jakarta: Mandar maju.
- Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Aksara.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N.A. (2018). *Manajemen sumberdaya manusia, Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.Bandung:Alfabeta.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari persada di jakarta. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Public Policy*, 1(1), 14-32.
- Sutrisno,E.(2017). *Manajemen sumber daya manusia*.Jakarta:Kencana.
- Tannady,H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.



Taptanzani, I. F., & Siregar, A. R. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Gold Coin Indonesia Kim II Mabar. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 4(1), 76-86.