

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Putra Abadi Jaya Mandiri Kota Tangerang Selatan

Dimas Satria Dwiyo^{1*}, Ahmad Yani Nasution²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pamulang²
Dimassatria389@gmail.com; dosen01583@unpam.ac.id

Received 20/Agustus/2025 | Revised 10/September/2025 | Accepted 28/September/2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini menggunakan 60 sampel yang telah dihitung menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan ketentuan skala likert. Seperti halnya pengujian, Analisis Deskriptif, Uji Instrumen Data, Uji Asumsi Klasik, Analisis Kuantitatif, dan Pengujian Hipotesis. Berdasarkan perhitungan regresi linear sederhana pada variabel lingkungan kerja fisik memiliki persamaan $Y = 2,269 + 0,926X_1$, pada variabel motivasi kerja memiliki persamaan $Y = 5,149 + 0,822X_2$. Adapun perhitungan regresi berganda pada variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki persamaan $Y = 1,570 + 0,593X_1 + 0,359X_2$. Uji t lingkungan kerja fisik memperoleh nilai thitung > ttabel ($15,214 > 2,002$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji t motivasi kerja memperoleh nilai thitung > ttabel ($13,143 > 2,002$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ Ho2 ditolak dan Ha2 diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji F memperoleh nilai Fhitung > Ftabel ($148,480 > 2,002$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ Ho3 ditolak dan Ha3 diterima yang artinya lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik; Motivasi Kerja; Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the influence of physical work environment and work motivation on employee work productivity at PT. Putra Abadi Jaya Mandiri South Tangerang, both partially and simultaneously. In this study, 60 samples were used that had been calculated using the slovin formula. This study uses a quantitative method that uses the provisions of the Likert scale. As well as testing, Descriptive Analysis, Data Instrument Test, Classical Assumption Test, Quantitative Analysis, and Hypothesis Testing. Based on the calculation of simple linear regression on the physical work environment variable has an equation $Y = 2.269 + 0.926X_1$, on the work motivation variable it has an equation $Y = 5.149 + 0.822X_2$. The multiple regression calculation on the variables of physical work environment (X_1) and work motivation (X_2) has an equation $Y = 1.570 + 0.593X_1 + 0.359X_2$. The physical work environment t-test obtained a tcount value of > ttable ($15.214 > 2.002$) with a significance value of $0.00 < 0.05$ Ho1 was rejected and Ha1 was accepted, which means that the physical work environment affects employee work productivity. The work motivation t-test obtained a tcount value of > ttable ($13.143 > 2.002$) with a significance value of $0.00 < 0.05$ Ho2 was rejected and Ha2 was accepted, which means that work motivation affects employee work productivity. The F test obtained a value of Fcount > Ftabel ($148.480 > 2.002$) with a significance value of $0.00 < 0.05$

Ho3 was rejected and Ha3 was accepted, which means that the physical work environment and work motivation had a simultaneous effect on employee work productivity.

Keywords: *Physical Work Environment; Work Motivation; Employee Work Productivity*

PENDAHULUAN

Kemajuan yang luar biasa dalam bidang konstruksi sipil dan arsitektur di Indonesia terjadi sepanjang beberapa dekade terakhir. Hal ini disebabkan oleh peningkatan kebutuhan akan infrastruktur, urbanisasi yang pesat, serta investasi pemerintah dalam pembangunan proyek besar seperti jalan tol, bandara, dan gedung-gedung perkantoran. Dengan adanya fenomena tersebut mempengaruhi dinamika perusahaan konstruksi yang menuntut adaptasi dan peningkatan efisiensi secara menyeluruh.

Untuk mencapai standar kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, memiliki sistem manajemen yang efisien dan adaptif akan sangat dibutuhkan. Oleh sebab itu, keberhasilan perusahaan tergantung pada pelaksanaan fungsi manajemen sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Arifin dalam Juhji (2020:113) menyatakan bahwa “manajemen adalah suatu proses pengelolaan sumber daya melalui fungsi-fungsi manajemen, termasuk perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, serta pengendalian semua potensi yang ada guna meraih tujuan secara efisien dan efektif”. Menurut Sedarmayanti dalam Amri (2022:3) menyatakan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Kesuksesan sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada manajemennya, melainkan juga dapat diukur dari mutu sumber daya manusia yang dimilikinya, terutama yang memiliki keahlian dan keterampilan di bidang teknik, manajemen, dan inovasi adalah kunci daya saing perusahaan dan perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini didukung pendapat menurut Firmansyah (2023:3) “Sumber Daya Manusia yaitu para pegawai atau karyawan adalah salah satu asset paling penting dalam organisasi”. Menurut Hasibuan dalam Simbolon (2022:13) mendefinisikan manajemen Sumber Daya Manusia adalah “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

PT. Putra Jaya Abadi Mandiri beralamat di Jl. Otista Raya No.57 Kelurahan Cimanggis, Kecamatan Ciputat, Kabupaten Tangerang Selatan – Banten. yang memfokuskan usahanya pada bidang konstruksi sipil dan arsitektur, perdagangan umum, mekanikal dan elektrik yang mempunyai komitmen untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas terbaik sehingga menjadi andalan terpercaya untuk kebutuhan di lingkungan pemerintah maupun swasta.

Perusahaan berupaya memiliki karyawan yang antusias dan memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja dan melakukan tugasnya. Dengan tujuan agar perusahaan memiliki produktivitas yang tinggi untuk dapat mencetak laba/keuntungan.

Produktivitas merupakan kemampuan memproduksi barang atau jasa yang melibatkan pemanfaatan sumber daya seperti bahan baku, teknologi, dan keterampilan pekerja untuk mencapai hasil. Hal ini didukung pendapat menurut Sukardi (2021:32) yaitu “Produktivitas kerja individu tercermin dari usaha, kemampuan perencanaan, komitmen, dan kinerja keseluruhan karyawan”.

Produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Abadi Jaya Mandiri yang maksimal sangat diharapkan, sehingga visi perusahaan akan tercapai yaitu menjadi perusahaan konstruksi yang memiliki keunggulan kompetitif di era global dan terdepan dalam industri jasa di Indonesia.

Beberapa aspek yang menentukan efektivitas kerja staf PT. Putra Abadi Jaya Mandiri antara lain terkait dengan kondisi lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup segala elemen fisik di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pendapat ini didukung oleh Nitisemito dalam Marlius (2022:704), yang menyatakan, “Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, yang pada

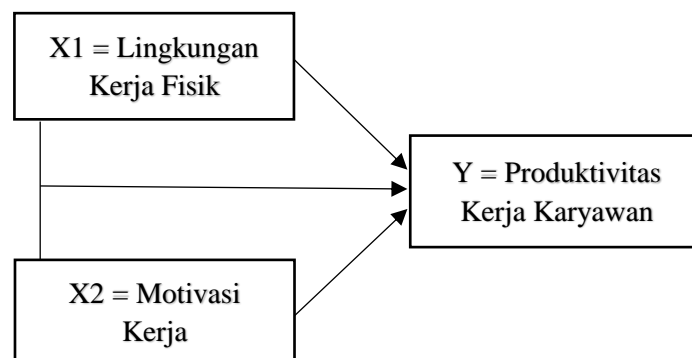
gilirannya memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka. Sebaliknya, suasana lingkungan kerja yang berisiko cenderung menurunkan semangat karyawan, yang dapat menyebabkan kesalahan dalam pekerjaan dan menurunkan tingkat produktivitas”.

Faktor selain kondisi lingkungan kerja fisik yang turut memengaruhi efektivitas kerja karyawan PT. Putra Abadi Jaya Mandiri adalah motivasi kerja, di mana aspek tersebut merupakan hal yang wajib mendapat perhatian dari manajemen perusahaan jika ingin setiap karyawannya berkontribusi aktif dalam mencapai tujuan visi dan misi perusahaan.

Kelangsungan hidup perusahaan juga bergantung pada motivasi para karyawannya. Setiap karyawan dalam bekerja juga mempunyai dorongan dalam diri atau motivasi, misalnya mengharapkan penghasilan atau gaji, kenaikan status dan prestasi. Hal ini di dukung menurut pendapat Wibowo dalam Jufrizen (2021:37) “Motivasi dapat diartikan sebagai penyemangat yang memandu tindakan individu dalam rangkaian perilaku, dengan fokus pada tujuan melalui intensitas, arah, dan keteguhan”.

Dari uraian penjelasan dalam penelitian ini, tujuan dibuatnya adalah untuk menilai kaitan antara kondisi lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja mereka. Penulis kemudian merumuskan masalah yang akan diteliti. Pertama, apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Abadi Jaya Mandiri? Kedua, apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Abadi Jaya Mandiri? Ketiga, apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan pada PT. Putra Abadi Jaya Mandiri?

Penelitian ini dapat memberi referensi tambahan bagi peneliti berikutnya, sehingga dapat memperjelas dan memperluas perspektif dalam penelitian mereka. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kesempatan untuk diteruskan dan dikembangkan lebih lanjut guna meningkatkan kualitas penelitian di masa depan. Untuk hasil dari penelitian dapat dijadikan referensi untuk studi-studi berikutnya dan sekaligus berfungsi sebagai sumber literatur yang bermanfaat bagi masyarakat serta lembaga-lembaga yang relevan.



Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian

Ho1: $\rho_1 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Putra Abadi Jaya Mandiri.

Ha1: $\rho_1 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Putra Abadi Jaya Mandiri.

Ho2: $\rho_2 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Putra Abadi Jaya Mandiri.

Ha2: $\rho_2 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Putra Abadi Jaya Mandiri.

Ho3: $\rho_3 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Putra Abadi Jaya Mandiri.

Ha3: $\rho_3 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Putra Abadi Jaya Mandiri.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Sedangkan data kuantitatif didapat dengan menggunakan instrumen hasil jawaban kuesioner yang kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 27.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 karyawan dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan rumus slovin sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert dalam bentuk data-data yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN**HASIL****Uji Regresi Linier Sederhana**

Uji regresi linier sederhana berfungsi untuk mengukur pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y , yaitu produktivitas kerja karyawan, secara parsial. Tabel berikut memperlihatkan hasil pengolahan regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS versi 27

Tabel 1: Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.269	1.737		1.306	.197
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	.926	.061	.894	15.214	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Olah data 2025

Berdasarkan Tabel 1. hasil pengujian menghasilkan persamaan regresi $Y = 2,269 + 0,926X_1$. Nilai konstanta 2,269 mengindikasikan bahwa apabila variabel lingkungan kerja fisik (X_1) tidak ada, maka nilai produktivitas kerja karyawan (Y) adalah 2,269 poin.

Nilai koefisien regresi 0,926 untuk X_1 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit pada X_1 meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,926 poin. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan tingkat perubahan yang cukup besar per satuan variabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peranan krusial untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan catatan faktor lain seperti motivasi kerja tetap konstan.

Tabel 2: Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.149	1.796		2.867	.006
Motivasi Kerja (X_2)	.822	.063	.865	13.143	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Olah data 2025

Berdasarkan Tabel 2. hasil pengujian menghasilkan persamaan regresi $Y = 5,149 + 0,822X_2$. Nilai konstanta sebesar 5,149 mengandung arti bahwa apabila variabel motivasi kerja (X_2) tidak ada atau bernilai nol, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan memiliki nilai dasar sebesar 5,149 poin.

Ini menggambarkan tingkat produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan tanpa adanya pengaruh dari variabel motivasi kerja.

Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) adalah 0,822, yang menyatakan bahwa apabila konstanta tetap serta variabel lingkungan kerja fisik (X_1) tidak berubah, maka peningkatan satu unit pada motivasi kerja (X_2) akan menyebabkan kenaikan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,822 poin. Hal ini menegaskan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, di mana perubahan produktivitas sebanding dengan perubahan motivasi kerja.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda berfungsi untuk mengukur pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y , yaitu produktivitas kerja karyawan, secara simultan. Tabel berikut memperlihatkan hasil pengolahan regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS versi 27

Tabel 3: Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.570	1.582		.992	.325
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	.593	.105	.573	5.654	.000
Motivasi Kerja (X_2)	.359	.096	.378	3.732	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Olah data 2025

Dari tabel 3. hasil pengujian memperoleh persamaan regresi $Y = 1,570 + 0,593X_1 + 0,359X_2$. Dengan nilai konstanta sebesar 1,570, Ini mengindikasikan bahwa tanpa kontribusi X_1 dan X_2 , produktivitas kerja karyawan (Y) tetap akan berada pada nilai 1,570 poin, yang menunjukkan bahwa ada tingkat produktivitas dasar meskipun kedua variabel tersebut tidak berperan.

Koefisien regresi X_1 sebesar 0,593 menunjukkan bahwa peningkatan 1 unit pada X_1 meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,593 poin.

Koefisien regresi 0,359 untuk X_2 menunjukkan bahwa peningkatan 1 unit pada motivasi kerja meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,359 poin.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4: Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.269	1.737		1.306	.197
Lingkungan Kerja Fisik	.926	.061	.894	15.214	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Olah data 2025

Dari Tabel 4. hasil uji hipotesis menggunakan uji t bahwa nilai thitung sebesar 15,214 lebih besar dari ttabel 2,002, dengan nilai signifikansi 0,00 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Ini membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga hipotesis nol (H_{01}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima, menegaskan peran penting lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.149	1.796		2.867	.006
	Motivasi Kerja	.822	.063	.865	13.143	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Olah data 2025

Hasil uji hipotesis (uji t) yang disajikan pada Tabel 5. bahwa nilai thitung sebesar 13,143 lebih besar dibandingkan nilai ttabel yang sebesar 2,002. Nilai signifikansi 0,00 (di bawah 0,05) menunjukkan pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Hipotesis nol (H₀₂) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima, menegaskan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menentukan nilai f_{tabel} dapat menggunakan ketentuan $df = (n-k-1)$ maka diperoleh nilai $(60-2-1) = 57$, jadi nilai $f_{tabel} = 3,160$.

Tabel 6: Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	3358.654	2	1679.327	148.480	.000 ^b
Residual	644.679	57	11.310		
Total	4003.333	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Olah data 2025

Dari observasi Tabel 6. jelas terlihat bahwa nilai Fhitung yang tercatat sebesar 148,480 secara signifikan melampaui nilai Ftabel sebesar 3,16. Lebih lanjut, nilai signifikansi yang diperoleh sangat rendah, yakni 0,00, yang berada jauh di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X₁) dan motivasi kerja (X₂) bersama-sama memengaruhi produktivitas kerja karyawan (Y) secara signifikan. Oleh karena itu, hipotesis nol (H₀₃) yang menyatakan tidak adanya pengaruh gabungan harus ditolak, dan hipotesis alternatif (H_{a3}) yang menyatakan adanya pengaruh gabungan diterima.

Pembahasan

Menurut Sedarmayanti dalam Krisyanto (2022:1171) “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Berdasarkan penjelasan dan teori diatas maka sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari, L. R., (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar.” memperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Ha1: Diduga Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Putra Jaya Abadi Mandiri.

Motivasi kerja adalah keinginan karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan keinginan perusahaan baik itu kualitas maupun kuantitas. Seperti halnya pada PT. Putra Abadi Jaya Mandiri hasil kerja karyawan belum sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal tersebut disebabkan kurangnya dorongan atau keinginan dari setiap karyawan.

Menurut Maslow dalam Wijiasih (2021:204) bahwa “motivasi adalah suatu upaya dalam mendorong semangat kerja dan mau mengoptimalkan keahlian dan kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan penjelasan dan teori diatas maka sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Osman, I. R., (2022). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng.” Memperoleh hasil bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Ha2: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Putra Jaya Abadi Mandiri.

Pelaksanaan penyediaan lingkungan kerja fisik yang baik mampu menciptakan kenyamanan dan mendukung produktivitas kerja karyawan, sehingga berdampak positif pada kegiatan perusahaan. Ketika perusahaan mampu menyediakan lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman dan kondusif, maka perusahaan juga harus memberikan motivasi kerja kepada karyawan untuk menumbuhkan keinginan, antusiasme, dan semangat kerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang terbaik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Menurut Sedarmayanti dalam Perkasa (2022:63) “produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya”.

Berdasarkan penjelasan dan teori diatas maka sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fadli U.M.D. 2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jasa Kontruksi Di Pt Kadi International.” Memperoleh hasil Secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ha3: Diduga Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Putra Abadi Jaya Mandiri.

SIMPULAN

Lingkungan kerja fisik (X_1) memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. Putra Abadi Jaya Mandiri, yang dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier sederhana dengan persamaan $Y = 2,269 + 0,926X_1$. Nilai konstanta 2,269 menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan mencapai 2,269 ketika nilai lingkungan kerja fisik sama dengan nol. Selanjutnya, koefisien regresi sebesar 0,926 menandakan bahwa setiap kenaikan satu unit pada lingkungan kerja fisik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,926 unit. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung > ttabel ($15,214 > 2,002$) dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti lingkungan kerja fisik mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Putra Abadi Jaya Mandiri. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana yang memiliki persamaan $Y = 5,149 + 0,822X_2$, maka dapat disimpulkan konstanta variabel produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 5,149 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Motivasi Kerja (X_2) bernilai nol. Nilai koefisien regresi pada motivasi kerja sebesar 0,822 yang dimana dapat diartikan apabila terjadi perubahan 1 (satu) unit pada variabel motivasi kerja maka memberikan perubahan kepada produktivitas kerja karyawan sebesar 822 satuan. Uji t memperoleh nilai thitung > ttabel ($13,143 > 2,002$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak H_{a2} diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Putra Abadi Jaya Mandiri. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier berganda yang memiliki persamaan $Y = 1,570 + 0,593X_1 + 0,359X_2$, maka dapat disimpulkan konstanta variabel produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 1,570 hal ini menunjukkan bahwa pada saat ini nilai X_1 dan X_2 bernilai nol. Nilai koefisien regresi pada lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 0,593 dan nilai koefisien regresi pada motivasi kerja (X_2) sebesar 0,359 yang dimana dapat diartikan apabila terjadi perubahan 1 (satu) unit pada lingkungan kerja

fisik dan motivasi kerja maka memberikan perubahan kepada produktivitas kerja karyawan sebesar lingkungan kerja fisik (X1) 593 point dan motivasi kerja (X2) 359 point. Uji f memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($148,480 > 2,002$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Adapun hasil analisis koefisien determinasi sebesar 0,839, maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 83,9% yang dimana sisanya 16,1% dipengaruhi faktor lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang artinya lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, S., Hafizin, H., Fariantin, E., Satriawan, S., Nursanty, I. A., Syakbani, B., Endrawati, B. F., Viana, P. A., Tabun, M. A., & Wulandari, R. (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Seval Literindo Kreasi.
- Amri, S., Hafizin, H., Fariantin, E., Satriawan, S., Nursanty, I. A., Syakbani, B., Endrawati, B. F., Viana, P. A., Tabun, M. A., & Wulandari, R. (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Seval Literindo Kreasi.
- Firmansyah, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Fungsi Dan Peran Sdm Perusahaan, Kompetensi Strategis Di Industri 4.0. *Eureka Media Aksara*.
- Firmansyah, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Fungsi Dan Peran Sdm Perusahaan, Kompetensi Strategis Di Industri 4.0. *Eureka Media Aksara*.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Juhji, J., Wahyudin, W., Muslihah, E., & Suryapermana, N. (2020). Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 111–124.
- Krisyanto, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1169–1178.
- Malhotra, N. K., Nunan, D., & Birks, D. F. (2017). *Marketing Research: An Applied Approach* (Fifth Edit). *Uk: Pearson Education Limited*.
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703–713.
- Osman, I. R., & Milenia, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 140–147.
- Perkasa, D. H., Affini, D. N., & Fatchuri, F. (2022). Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 11(1), 57–76.
- Sahat Simbolon, S. E. (2022). *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Cv. Bintang Semesta Media.
- Sari, L. R., Sadi, S., & Berlianty, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Dengan Pendekatan Ergonomi Makro. *Opsi*, 12(1), 48–52.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd). Alfabeta, Cv.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Capital Life Indonesia Di Jakarta. *Journal Of Economic, Management, Accounting And Technology*, 4(1), 29–42.

- Uus Mohammad Darul Fadli, Enjang Suherman, & Ahmad Sobandi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jasa Kontruksi Di Pt Kadi International. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(2), 27–34. <https://doi.org/10.36805/Manajemen.V5i2.1028>
- Wijiasih, P., Wahyuningsih, T. H., & Amir, D. A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2).