



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jababeka II

Satim Hamid^{1*}, Nuranggi Safitri², Khoirunnisa³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, STIE Ekadharma Indonesia, Indonesia

*Penulis Korespondensi: satimhamid@gmail.com¹

Abstract. *The increasingly intense competition in the retail business requires companies to improve employee work productivity in order to achieve targets and maintain competitiveness. This study aims to examine the influence of work environment and work motivation on employee productivity at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Jababeka II Branch, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative approach with the entire population of employees at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Jababeka II Branch, and a non-probability sampling technique with 60 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression methods. The results showed that the work environment positively and significantly affected employee productivity, with a significance value of $0.00 < 0.05$ and a t-count of $2.102 > t\text{-table } 1.672$. Work motivation also positively and significantly affected employee productivity, with a significance value of $0.00 < 0.05$ and a t-count of $12.810 > t\text{-table } 1.672$. Additionally, the simultaneous test results showed that both work environment and work motivation positively and significantly affected employee productivity, with an F-count value of $141.738 > F\text{-table } 3.16$. These findings indicate that improving employee productivity can be achieved through creating a conducive work environment and enhancing appropriate work motivation.*

Keywords: *Company Competitiveness; Target Achievement; Work Environment; Work Motivation; Work Productivity.*

Abstrak. Persaingan bisnis ritel yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar dapat mencapai target dan mempertahankan daya saing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jababeka II, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan di perusahaan tersebut dan teknik pengambilan sampel non-probability sampling sebanyak 60 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,102 > t \text{ tabel } 1,672$. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $12,810 > t \text{ tabel } 1,672$. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai F hitung $141,738 > F \text{ tabel } 3,16$. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dicapai melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan peningkatan motivasi kerja yang tepat.

Kata Kunci: Daya Saing Perusahaan; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Pencapaian Target; Produktivitas Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Persaingan di dunia bisnis saat ini berkembang semakin pesat, tidak hanya pada sektor ritel modern secara umum, tetapi juga dirasakan oleh perusahaan ritel besar seperti PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jababeka II. Ketatnya kompetisi menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar mampu bertahan dan unggul di tengah persaingan. Apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang andal, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga output yang dihasilkan dapat mendukung pencapaian

tujuan perusahaan secara maksimal (Butar & Nuridin, 2022). Oleh karena itu peningkatan produktivitas perlu dilakukan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien, sehingga penggunaan biaya dapat dioptimalkan, target perusahaan tercapai secara maksimal, serta potensi kerugian dapat diminimalkan (Setiawan & Nuridin, 2021).

Mengutip (Prawoto & Hasyim, 2022), produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja yang kondusif dan aman. Widyaningrum dalam (Thalibana, 2022) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang nyaman, didukung oleh fasilitas yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis, dapat meningkatkan semangat dan kualitas kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan kumpulan kondisi di tempat kerja yang mampu memengaruhi sikap, motivasi, serta kinerja individu dalam menjalankan tugasnya. Apabila lingkungan kerja sesuai dengan harapan karyawan, maka tingkat kenyamanan, semangat kerja, dan loyalitas terhadap perusahaan cenderung meningkat (Oktarendah & Putri, 2023).

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam mendorong produktivitas karyawan (Prawoto & Hasyim, 2022). (Putra et al., 2022) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu perangsang keinginan dan daya penggerak yang diperlukan untuk meningkatkan kemauan bekerja seseorang. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal maupun eksternal yang memengaruhi kesediaan karyawan untuk bekerja secara optimal (Annisa & Riadi, 2023). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, inovatif, serta berupaya mencapai hasil kerja terbaik sesuai dengan tuntutan perusahaan.

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Jababeka II sebagai salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif. Dengan jumlah karyawan yang relatif besar dan tingkat persaingan bisnis ritel yang semakin ketat, perusahaan perlu mengombinasikan strategi manajemen sumber daya manusia dengan upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan motivasi kerja yang sesuai. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga perusahaan mampu mencapai target yang telah ditetapkan serta tetap mempertahankan daya saingnya di industri ritel nasional.

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase(%)
1	2021	Rp. 7.240.000.000	Rp. 5.114.000.000	70.63%
2	2022	Rp. 7.740.000.000	Rp. 6.024.000.000	77.82%
3	2023	Rp. 6.240.000.000	Rp. 5.802.000.000	92.98%
4	2024	Rp. 7.240.000.000	Rp. 6.300.000.000	87.01%
Rata - Rata		Rp. 7.240.000.000	Rp. 5.952.000.000	82.53%

Gambar 1. Target dan Realisasi PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Tahun 2021-2024.

Sumber : PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk cabang Jababeka II, 2024

Berdasarkan gambar 1, terlihat bahwa realisasi pencapaian target PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jababeka II selama periode 2021–2024 menunjukkan hasil yang berfluktuasi dan belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan. Tidak tercapainya target pada tahun 2024 mengindikasikan adanya permasalahan dalam kinerja operasional perusahaan yang berpotensi berdampak pada tingkat keuntungan dan keberlanjutan usaha. Rendahnya tingkat produktivitas karyawan dapat memicu adanya kesenjangan antara target yang ditetapkan perusahaan dengan kemampuan aktual karyawan dalam mencapainya.

Rendahnya pencapaian target diduga berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja, beban kerja dan target yang dianggap terlalu tinggi. Lingkungan kerja yang kurang kondusif berpotensi menurunkan semangat dan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya produktivitas kerja. Berdasarkan kondisi tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jababeka II, baik secara parsial maupun simultan.

2. KAJIAN TEORITIS

Produktivitas Kerja

Mangkunegara dalam (Edy & Soedjatmoko, 2023) mengemukakan bahwa produktivitas kerja diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019) produktivitas yang tinggi dicapai melalui efisiensi penggunaan waktu, tenaga, bahan, serta peningkatan keterampilan pegawai. Dapat disimpulkan produktivitas kerja ialah keterampilan pegawai didalam menghasilkan output berkualitas secara efisien dengan memanfaatkan waktu, tenaga, serta sumber daya secara optimal. Sutrisno dalam (Arsyandi et al., 2025) memaparkan

indikator untuk mengukur produktivitas meliputi : 1) kemampuan, (2) peningkatan hasil yang dicapai, (3) semangat kerja, (4) pengembangan diri, (5) mutu dan kualitas kerja, serta (6) efisiensi.

Lingkungan Kerja

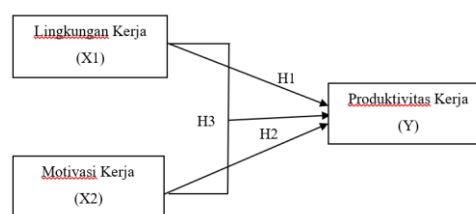
Menurut (Kaswan, 2019) lingkungan kerja amat penting dalam menunjang produktivitas atau kinerja pegawai. Tepatnya, lingkungan kerja tidak dapat dipungkiri berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang pada gilirannya berpengaruh pula terhadap produktivitas karyawan. Afandi dalam (Jayanti et al., 2025) berpendapat bahwasanya lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito dalam (Purwantoro et al., 2024), lingkungan kerja dapat dinilai melalui beberapa indikator, meliputi suasana kerja yang mencakup aspek fisik dan nonfisik, hubungan kerja antarpegawai yang tercermin dari kerja sama yang harmonis dan minim konflik, serta ketersediaan fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana yang memadai dan sesuai untuk menunjang pelaksanaan tugas secara efektif.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, karena motivasi berperan sebagai kondisi internal individu yang mendorong dan mengarahkan perilaku kerja karyawan sehingga mampu menghasilkan kinerja dan output yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan (Saraswati & Zulkifli, 2024). Pendapat (Marihot, 2021), motivasi dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu dan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwasanya motivasi kerja ialah dorongan baik dari dalam ataupun luar diri yang memengaruhi kemauan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Menurut Abraham Maslow dalam (Sutrisno, 2021), terdapat 5 indikator motivasi yaitu : 1) *physiological needs*, 2) *safety needs*, 3) *social needs*, 4) *esteem need*, dan 5) *self actualization needs*.

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran penelitian ini disajikan dalam gambar berikut :



Gambar 2. Kerangka Pemikiran.

Hipotesis

- a. Hipotesis 1 : Diduga terdapat pengaruh positif & signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jababeka II
- b. Hipotesis 2 : Diduga terdapat pengaruh positif serta signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jababeka II
- c. Hipotesis 3 : Diduga ada dampak positif serta signifikan antara lingkungan kerja (X1) serta motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jababeka II

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh (Sujarweni, 2019), yaitu penelitian ilmiah yang dilakukan secara sistematis untuk menganalisis fenomena serta hubungan antarvariabel yang diteliti. Penelitian dilaksanakan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jababeka II dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jababeka II. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik nonprobability sampling dengan jumlah responden sebanyak 60 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden sebagai instrumen utama penelitian. Sebelum kuesioner digunakan dalam pengumpulan data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan serta mampu mengukur variabel penelitian secara akurat dan konsisten. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis sesuai dengan metode yang telah ditetapkan untuk menjawab tujuan penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Responden

Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja
20 – 25 tahun (73,3%)	Laki-Laki (55%)	SMA/SMK (86,7%)	<1 tahun (38,3%)
26 – 30 tahun (21,7%)	Perempuan (45%)	S1 (13,3%)	2 – 3 tahun (50%)
> 30 tahun (5%)		S2 (0%)	4 - 5 tahun (8,3%)
			>5 tahun (3,3%)

Gambar 3. Deskripsi Responden.

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan gambar 3, karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jababeka II berada pada rentang usia 20–25 tahun (73,3%) dan didominasi oleh laki-laki (55%). Dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK (86,7%), sementara pendidikan S1 hanya sebesar 13,3% dan tidak terdapat responden berpendidikan S2. Ditinjau dari masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 2–3 tahun (50%) dan kurang dari 1 tahun (38,3%), sedangkan responden dengan masa kerja di atas 3 tahun relatif sedikit.

Uji Instrumen

a. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Konstanta	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,920	0,6	RELIABEL
Motivasi Kerja (X2)	0,939	0,6	RELIABEL
Produktivitas Kerja (Y)	0,951	0,6	RELIABEL

Gambar 4. Hasil Uji Reliabilitas.

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan gambar 4 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Hal ini menandakan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga dapat dinyatakan andal dan layak digunakan dalam pengukuran masing-masing variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,40713697
Most Extreme Differences	Absolute	,133
	Positive	,133
	Negative	-,119
Test Statistic		,133
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Gambar 5. Hasil Uji Normalitas.

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan gambar 5 hasil pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi.

Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	55,196	2,666		,000
	LINGKUNGAN KERJA	,584	,278	,136	,040
	MOTIVASI KERJA	,529	,393	,831	,000

Gambar 6. Persamaan Regresi.

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan gambar 6 hasil persamaan regresi linear berganda:

$$Y = 55,196 + 0,584X_1 + 0,529X_2.$$

Nilai konstanta 55,196 memperlihatkan bahwasanya bila variable lingkungan kerja (X1) serta motivasi Kerja (X2) tidak mengalami perubahan, produktifitas Kerja (Y) berada di angka ini. Sementara itu, koefisien regresi X1 0,584 serta X2 0,529 menandakan bahwasanya peningkatan pada Iklim kerja maupun motivasi Kerja akan berdampak positif kepada peningkatan Produktifitas Kerja.

b. Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	55,196	2,666		,000
	LINGKUNGAN KERJA	,584	,278	,136	,000
	MOTIVASI KERJA	,529	,393	,831	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Gambar 7. Hasil Uji T.
Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan gambar 7 hasil uji parsial diperoleh nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) $0,000 < 0,05$, dengan nilai T hitung $2,102 > 1,672$. Ini memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja (X1) berdampak signifikan terhadap produktifitas kerja (Y). Selanjutnya, hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja (X2) terhadap produktifitas kerja (Y) juga memperlihatkan nilai sig $0,000 < 0,05$, dengan nilai T hitung $12,810 > 1,672$. Temuan ini menegaskan bahwasanya motivasi kerja (X2) berdampak signifikan terhadap produktifitas kerja (Y).

c. Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	13166,542	2	6583,271	,000 ^b
	Residual	2647,458	57	46,447	
	Total	15814,000	59		

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Gambar 8. Hasil Uji F.
Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan gambar 8 hasil uji simultan variabel X1 dan X2 terhadap Y diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$ serta nilai Fhitung $141,738 > F_{table} 3,09$. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) serta motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja (Y).

d. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,912 ^a	,833	,827	6,81518

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Gambar 9. Hasil Koefisien Determinasi.

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 8 nilai R Square yang diperoleh 0,833 atau 83,3%. Ini bermakna model regresi yang dipakai mampu menerangkan variasi variable terikat sebesar 83,3%, lalu sisanya 16,7% dipengaruhi dari variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Pembahasan

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jababeka II. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung aktivitas kerja mampu meningkatkan semangat dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Fau & Buulolo, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, di mana perbaikan lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja yang dihasilkan.

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jababeka II. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Solehati et al., 2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga memperkuat bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Hubungan Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jababeka II. Lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan

kenyamanan dan efisiensi kerja, sementara motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fransisca, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga memperkuat bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Lingkungan kerja (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jababeka II. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji parsial yang memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,102, lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,672, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima. Selanjutnya, motivasi kerja (X2) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 12,810 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,672, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Sementara itu, berdasarkan hasil uji simultan, lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 141,738 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,16, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara keseluruhan, kedua variabel independen tersebut memberikan kontribusi sebesar 83,3% terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 16,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Penerapan lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jababeka II. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi dan perbaikan lingkungan kerja secara berkala, khususnya pada aspek sarana dan prasarana seperti sistem pendingin ruangan, pencahayaan, serta penataan ruang kerja agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan fokus. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk memerhatikan aspek motivasi kerja karyawan, baik melalui pemberian penghargaan atas kinerja, penciptaan rasa aman dalam bekerja, maupun peningkatan kesejahteraan karyawan, sehingga dapat menumbuhkan motivasi kerja yang berkelanjutan dan mendorong peningkatan produktivitas kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Annisa, F., & Riadi, S. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 34–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.30872/jmmn.v15i1.13894>
- Arsyandi, R., Saraswati, R. U., Zulkifli, S. M., & Anwar, K. (2025). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Plant Cikarang U PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 7(11), 4105–4123. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i11.9917>
- Butar, P. P. B., & Nuridin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 23(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.35137/jei.v23i2.522>
- Edy, J., & Soedjatmoko, S. (2023). Pengaruh Penerapan SOP Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Line Shock Absorber Assembly PT Kayaba Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4), 394–401. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.1037>
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan. *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 533–536. <https://doi.org/https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>
- Fransisca, V. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT.Alfa Surya Mandiri. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 15–25.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jayanti, S. E., Damanik, S. W. H., Zurlaini, A., & Mulyani, S. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan UD. Harum Manis Kota Tebing Tinggi. *Management And Business Progress*, 4(1), 10–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.70021/mbp.v4i1.234>
- Kaswan, K. (2019). *Sikap Kerja dan Produktivitas*. Alfabeta.
- Marihot, M. P. (2021). *Manajemen dan Motivasi Kerja*. Rineka Cipta.
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 3(1), 63–77. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485>
- Purwantoro, S. A., Sumarno, A. P., Mualim, M., Duarte, E. P., Sulistiyanto, S., Soebakgijo, N. H., Susanto, S., Affandi, L. A., Lelyana, N., Reksino, G. R., Tarigan, H., Saragih, H. J. R., & Sarjito, A. (2024). *MSDM Pertahanan Modern: Konsep dan Implementasinya*. Indonesia Emas Group.
- Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA

DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA LPD SE-KECAMATAN TABANAN. *EMAS*, 3(9), 126–137. <https://doi.org/https://doi.org/10.30388/emas.v3i9.4268>

Saraswati, R. U., & Zulkifli, S. M. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Trimitra Cikarang. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 929–940. <https://doi.org/https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13848>

Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1), 27–40. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.520>

Solehati, D. T., Hasnawati, R., Sakinah, S. P., & Hendayana, Y. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. XYZ. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(1), 328–338. <https://doi.org/https://doi.org/10.55681/sentri.v3i1.2183>

Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.

Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>