



Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Indonesia Toray Synthetics Divisi Produksi

¹Mira Yuniastuti, ²Hira Maulida

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

¹mirayh1505@gmail.com, ²dosen02450@unpam.ac.id

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Toray Synthetics Divisi Produksi baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif, analisis regresi, dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indonesia Toray Synthetics Divisi Produksi berjumlah 51 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas karyawan dari hasil uji t, nilai Sig. = 0.000 < 0.05 dan t hitung (19.475) > (2.010) t tabel, pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan dari hasil uji t, nilai Sig. = 0.000 < 0.05 dan t hitung (19.475) > (2.010) t tabel, dan pengaruh dari lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan dari nilai Fhitung = 269,215 > nilai Ftabel = 3.19, dari semua variabel tersebut berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Toray Synthetics Divisi Produksi.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan

Abstract - This study aims to determine the influence of non-physical work environment and job satisfaction on employee productivity at PT. Indonesia Toray Synthetics Production Division both partially and simultaneously. The type of research used is quantitative with data analysis methods used in this study are validity test, reliability test, classical assumption test, quantitative analysis, regression analysis, and hypothesis test. The population in this study were employees of PT. Indonesia Toray Synthetics Production Division totaling 51 respondents. The results of this study indicate that the influence of non-physical work environment variables on employee productivity from the results of the t test, Sig. value. = 0.000 < 0.05 and t count (19.475) > (2.010) t table, the influence of job satisfaction variables on employee productivity from the results of the t test, Sig. value. = 0.000 < 0.05 and t count (19.475) > (2.010) t table, and the influence of non-physical work environment and job satisfaction on employee productivity from the F count value = 269.215 > F table value = 3.19, from all these variables means H₀ is rejected and H_a is accepted. Thus, it can be concluded that the non-physical work environment and job satisfaction partially and simultaneously have a positive and significant influence on employee productivity at PT. Indonesia Toray Synthetics Production Division.

Keywords: Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction, and Employee Productivity

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan unsur utama dalam setiap organisasi yang terdiri atas individu-individu dengan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan tertentu. Pengelolaan SDM yang baik pada akhirnya akan berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor fundamental yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan global. Produktivitas yang tinggi tidak hanya mencerminkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia, tetapi juga mencerminkan efektivitas strategi manajemen dalam mengelola karyawan. Menurut (Budi Setiawan et al., 2024) Produktivitas yang optimal akan berkontribusi langsung

Naskah Masuk: 3 Februari 2026; Revisi: 3 Februari 2026; Diterima: Februari 2026; Terbit: 19 Februari 2026.

terhadap peningkatan daya saing perusahaan serta mendukung pertumbuhan ekonomi secara berkelanjutan. Hal ini menegaskan bahwa perusahaan harus memberikan perhatian serius terhadap faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan, terutama di era modern dengan dinamika bisnis yang sangat cepat berubah. PT. Indonesia Toray Synthetics merupakan perusahaan multinasional yang bergerak di bidang industri yaitu memproduksi benang sintetis. Sebelum menjelaskan tentang permasalahan, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan definisi tentang benang yang berkaitan dengan produktivitas karyawan, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Benang sintetis adalah salah satu bahan baku utama dalam sektor tekstil yang memiliki peran kunci dalam memenuhi kebutuhan pakaian masyarakat dan mendukung ekonomi negara. Tingkat mutu benang yang dihasilkan berpengaruh tidak hanya pada kualitas kain dan produk terkait lainnya, tetapi juga sangat berperan dalam daya saing industri tekstil Indonesia di pasar internasional.

Efisiensi dalam pembuatan benang sintetis tidak hanya ditentukan oleh mesin dan teknologi yang digunakan, namun juga sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja. Manajemen yang berhasil dalam mengatur lingkungan kerja non fisik dengan baik, menjaga kepuasan kerja dan memperkuat retensi SDM akan lebih mudah mencapai visi perusahaan, yaitu memproduksi benang sintetis berkualitas tinggi, menaikkan produktivitas dan memperkuat posisi industri benang di Indonesia, baik dipasar lokal maupun global. PT. Indonesia Toray Synthetics merupakan perusahaan yang berorientasi pada kualitas dan kuantitas produksi, produktivitas karyawan menjadi faktor kunci untuk menjaga daya saing. Namun, realitanya masih terdapat gap antar produktivitas yang ditargetkan perusahaan dengan produktivitas aktual karyawan di lapangan.

KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik secara umum adalah seluruh kondisi kerja yang tidak berwujud secara nyata atau material, tetapi sangat dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan ini mencakup hubungan antarpegawai, pola komunikasi, gaya kepemimpinan, suasana kerja, dukungan organisasi, serta iklim sosial-psikologis yang berkembang di dalam perusahaan. Menurut (Puspita & Darwin, 2023) lingkungan kerja non-fisik didefinisikan sebagai kondisi yang berkaitan dengan relasi dan interaksi interpersonal di tempat kerja misalnya hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antar rekan kerja, suasana emosional, serta norma dan budaya kerja yang terbentuk yang semuanya dapat memengaruhi perasaan dan perilaku pegawai.

Menurut (Nurmala, 2022) memandang lingkungan kerja non-fisik sebagai keseluruhan kondisi psikis dan sosial yang mengelilingi organisasi yakni suasana hubungan interpersonal, norma, dan proses komunikasi yang tidak dapat ditangkap oleh pancaindra tetapi sangat dirasakan oleh karyawan yang secara langsung mempengaruhi kemampuan dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas. Menurut (Suhartini, 2022) lingkungan kerja non-fisik diurai sebagai sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi antar rekan dan atasan, suasana kerja yang harmonis, kerja sama tim, dan keseimbangan hidup yang memadai sebuah kondisi psikologis sosial di mana interaksi non-material mendukung terciptanya kinerja tinggi.

Kepuasan Kerja

Menurut (Livia, 2022), kepuasan kerja adalah "Sikap emosional positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul ketika hasil pekerjaan dan

kondisi lingkungan kerja memenuhi atau melebihi harapan individu.”. Menurut (Spector, 2020) “Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk interaksi sosial di tempat kerja, dukungan dari atasan, serta kesempatan untuk berkembang secara profesional, menegaskan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan mendapat dukungan dari organisasi akan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.”

Dan selanjutnya, Menurut (Subhi, 2020), kepuasan kerja adalah “Reaksi emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan”, yang menunjuk bahwa kepuasan kerja tidak bersifat tunggal melainkan mencakup berbagai aspek pekerjaan yang bagi tiap-karyawan bisa berbeda.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan adalah ukuran seberapa efisien dan efektif tenaga kerja dalam menghasilkan produk atau layanan. Secara sederhana, produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil produksi dan sumber daya yang digunakan. Menurut (Sutrisno, 2023) produktivitas kerja meliputi berbagai dimensi seperti kemampuan, mutu hasil kerja, pengembangan diri, serta efisiensi dalam menjalankan tugas. Pendekatan ini menekankan bahwa produktivitas tidak hanya soal kuantitas output, tetapi juga kualitas dan pemanfaatan input secara optimal. Menurut (Hanaysha, 2023), produktivitas karyawan adalah “penilaian atas efisiensi seorang pekerja atau kelompok pekerja dalam menghasilkan keluaran (*output*) dalam suatu kerangka waktu tertentu yang dibandingkan dengan input pekerjaan, tenaga, dan sumber daya yang digunakan”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Menurut (Sugiyono, 2022) penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan dan hubungan yang bersifat sebab-akibat yaitu antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependen*). Menurut (Sugiyono, 2022) kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandasan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hubungan yang bersifat sebab akibat, maka ada 2 (dua) variabel yaitu variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan 1 (satu) variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Penelitian ini menghubungkan Lingkungan Kerja Non Fisik sebagai variabel X1 dan Kepuasan Kerja sebagai variabel X2, selanjutnya yaitu Produktivitas Karyawan sebagai variabel (Y). Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis asosiatif yang melihat hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Secara teknis operasional pengumpulan data dibatasi dengan 3 (tiga) variabel yaitu lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji Normalitas

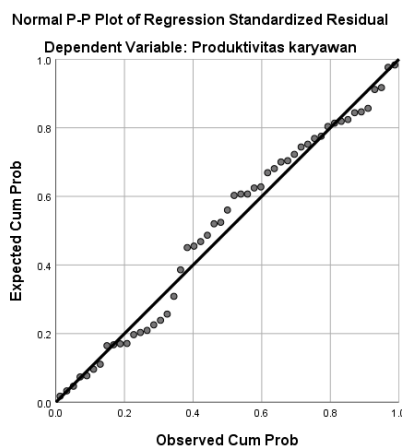
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	51	40.37	6.705
Kepuasan Kerja (X2)	51	40.63	7.062
Produktivitas Karyawan (Y)	51	41.25	6.343
Unstandardized Residual			
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.81471046	
Most Extreme Differences	Absolute	.095	
	Positive	.081	
	Negative	-.095	
Test Statistic			.095
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
Test distribution is Normal.			
Calculated from data.			
Lilliefors Significance Correction.			
This is a lower bound of the true significance.			

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel Rekrutmen sebesar 0.200, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi.

Uji normalitas data juga dianalisis melalui grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa residual dari model regresi berdistribusi normal. Berikut grafik P-P Plot hasil uji normalitas:

Gambar 1. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas



Sumber: Output SPSS Versi 26

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.864	1.600		3.041	.004		
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.510	.117	.539	4.370	.000	.112	8.921

	Kepuasan Kerja	.389	.111	.433	3.513	.001	.112	8.921
--	----------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance 0.112 lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF 8.921 lebih kecil dari 10.000, yang berarti tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi. Dengan demikian, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja layak digunakan dalam model regresi untuk menjelaskan variabel dependen Produktivitas Karyawan.

Tabel 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

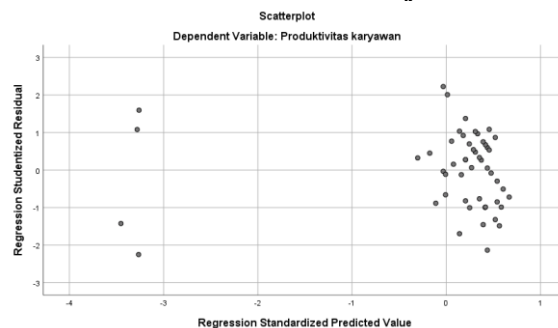
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.044	.845		3.601	.001
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.025	.062	.165	.399	.691
	Kepuasan Kerja	-.063	.059	-.441	-1.068	.291

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja non fisik (X1) 0.691 dan variabel kepuasan kerja (X2) 0.291, Dimana keduanya nilai signifikan (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS Versi 26

Grafik sebaran di atas menunjukkan tidak ada pola yang jelas dan titik - titik tersebar baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, yang berarti model regresi tersebut layak digunakan.

Tabel 4. Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Correlations				
		Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Produktivitas Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	Pearson Correlation	1	.942**	.947**
	Sig.(2-tailed)		.000	.000
	N	51	51	51
Kepuasan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.942**	1	.941**

	Sig.(2-tailed)	.000		.000
	N	51	51	51
Produktivitas Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.947**	.941**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	
	N	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson pada Tabel di atas, diperoleh bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,942 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai ini berada pada interval 0,80 – 1.000 yang menunjukkan kategori hubungan sangat kuat. Artinya, semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dilakukan perusahaan, maka semakin baik pula kepuasan yang di dapat .

Tabel 5. Regresi Linear Berganda Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.864	1.600		3.041	.004
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	.510	.117	.539	4.370	.000
	Kepuasan Kerja (X2)	.389	.111	.433	3.513	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26

- Nilai konstanta sebesar 4.864 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) bernilai nol atau tidak dilakukan, maka produktivitas karyawan (Y) tetap berada pada angka 4.864 satuan.
- Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik sebesar 0.510 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada skor lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0.510 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi sebesar 0.000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh signifikan secara statistik pada taraf 5%.
- Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0.389 berarti setiap peningkatan satu satuan pada skor seleksi akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0.389 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan secara statistik pada taraf 5%.
- Koefisien bertanda positif pada kedua variabel bebas menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja non fisik maupun kepuasan kerja memiliki hubungan searah dengan produktivitas karyawan semakin baik proses lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja, semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan.

Tabel 6. Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.081	1.774		2.865	.006
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	.896	.043	.947	20.670	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas, diketahui hasil uji t, nilai Sig. = $0.000 < 0.05$ dan t hitung $20.670 > 2,010$ t tabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Jadi lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji t Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.917	1.789		3.866	.000
	Kepuasan Kerja (X2)	.845	.043	.941	19.475	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas, diketahui hasil uji t, nilai Sig. = $0.000 < 0.05$ dan t hitung $19.475 > 2,010$ t tabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Jadi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	1847.028	2	923.514	269.215	.000 ^b
	Residual	164.659	49	3.430		
	Total	2011.686	51			

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Lingkungan kerja non fisik

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai Fhitung = 269.215 dengan signifikansi (Sig.) = 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indonesia Toray Synthetics secara simultan.

Tabel 9. Pencapaian Produktivitas Karyawan Berdasarkan Standar Produktivitas

Tahun	Output Aktual (kg)	Target Output	Total Waktu (jam)	Produktivitas Aktual (kg/jam)	Standar Produktivitas (kg/jam)	Pencapaian (%)
2022	684.147,50	789.777,48	2.016	339,36	391,75	86,6% (belum tercapai)
2023	563.018,70	658.980,35	2.016	279,28	326,68	85,5% (belum tercapai)
2024	457.013,70	542.534,08	2.016	226,69	269,31	84,2% (belum tercapai)

Berdasarkan hasil pengukuran produktivitas karyawan selama periode 2022–2024, diketahui bahwa tingkat produktivitas karyawan belum mencapai standar produktivitas yang ditetapkan perusahaan. Produktivitas pada tahun 2022 tercatat sebesar 86,6%, kemudian mengalami penurunan menjadi 85,5% pada tahun 2023, dan kembali

menurun menjadi 84,2% pada tahun 2024. Hasil tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara produktivitas aktual dan standar produktivitas perusahaan. Penurunan produktivitas yang terjadi secara bertahap menunjukkan bahwa pencapaian output per satuan waktu kerja belum optimal, meskipun jumlah waktu kerja efektif karyawan relatif konstan setiap tahunnya.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan analisis hasil uji t variabel lingkungan kerja non fisik (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y), nilai Sig. = 0.000 < 0.05 dan t hitung (20.670) > (2.010) t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dari analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 5,081 + 0,896 (X1)$, dan angka koefisien korelasi sebesar 0,947 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel lingkungan kerja non fisik dengan produktivitas karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, nilai Sig. = 0.000 < 0.05 dan t hitung (19.475) > (2.010) t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dari analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 6,917 + 0,845X2$, dan angka koefisien korelasi sebesar 0,941 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai Fhitung = 269.215 dengan signifikansi (Sig.) = 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka H0₃ ditolak dan Ha₃ diterima. Dari hasil regresi linear berganda $Y = 4,864 + 0,510X_1 + 0,389X_2$, dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,958 menandakan adanya hubungan yang sangat kuat antara berarti lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Toray Synthetics secara simultan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Indonesia Toray Synthetics. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 5,081 + 0,896 (X1)$, dengan nilai t hitung sebesar 20,670 > t tabel 2,010 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,947 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel lingkungan kerja non fisik dengan produktivitas karyawan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,897 berarti bahwa lingkungan kerja non fisik memberikan kontribusi pengaruh terhadap produktivitas karyawan sebesar 89,7%, sedangkan sisanya 10,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dilaksanakan, maka semakin meningkat pula produktivitas karyawan perusahaan.

2. Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penelitian, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Indonesia Toray Synthetics. Hal ini dibuktikan melalui persamaan regresi $Y = 6,917 + 0,845X_2$, dengan nilai t hitung sebesar $19,475 > t$ tabel $2,010$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Nilai koefisien korelasi sebesar $0,941$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,886$ menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar $88,3\%$ terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya $16,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, semakin baik kepuasan kerja yang dilakukan perusahaan, maka semakin meningkat pula produktivitas karyawan.

3. Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = 4,864 + 0,510X_1 + 0,389X_2$, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki koefisien regresi sebesar $0,510$ dengan nilai t hitung $4,370$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sementara itu, variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar $0,389$ dengan nilai t hitung $3,513$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung $269,215$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar $0,958$ menandakan adanya hubungan yang sangat kuat antara berarti lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,918$ mengindikasikan bahwa berarti lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berkontribusi sebesar $91,8\%$ terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya $8,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Saran

1. Dari analisis distribusi hasil tanggapan responden variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) memperoleh skor terendah yaitu $3,90$ pada indikator kerjasama antar kelompok, dengan isi pernyataan “Anggota tim saya selalu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan.” Sehingga pimpinan PT. Indonesia Toray Synthetics disarankan untuk meningkatkan budaya kerja sama antar karyawan, khususnya dalam konteks saling membantu ketika rekan kerja menghadapi kesulitan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara membangun komunikasi yang lebih terbuka, serta memberikan penghargaan kepada tim atau individu yang menunjukkan sikap saling mendukung.
2. Dari analisis distribusi hasil tanggapan responden variabel kepuasan kerja (X_2) memperoleh skor terendah yaitu $3,88$ pada indikator gaji dan tunjangan, dengan isi pernyataan “Tunjangan yang diberikan perusahaan mendukung kesejahteraan saya.” Sehingga pimpinan PT. Indonesia Toray Synthetics disarankan untuk meninjau kembali kebijakan terkait gaji dan tunjangan karyawan, agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan tingkat kesejahteraan mereka. Perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi, membandingkannya dengan standar industri sejenis,

- serta mempertimbangkan pemberian tunjangan tambahan seperti asuransi kesehatan, bonus kinerja, atau insentif kesejahteraan lainnya.
3. Dari analisis distribusi hasil tanggapan responden variabel produktivitas karyawan (Y) memperoleh skor terendah yaitu 3,88 pada indikator inisiatif dan kreativitas, dengan isi pernyataan “Saya berinisiatif mencari solusi ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan.” Sehingga pimpinan PT. Indonesia Toray Synthetics disarankan untuk memberikan ruang bagi karyawan untuk mengemukakan ide-ide baru, mengadakan pelatihan inovasi dan pemecahan masalah, serta memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kreativitas tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. SUKA-Press.
- Aditya, N. E., Dengo, S., & Palar, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kecamatan Girian Kota Bitung. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 1–9.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page. [https://e-uczelnia.uek.krakow.pl/pluginfile.php/604792/mod_folder/content/0/Armstrongs Handbook of Human Resource Management Practice_1.pdf](https://e-uczelnia.uek.krakow.pl/pluginfile.php/604792/mod_folder/content/0/Armstrongs%20Handbook%20of%20Human%20Resource%20Management%20Practice_1.pdf)
- Budi Setiawan, Hadi Prasetyo Farhan, Mochammad Yusuf, Dian Wisika Prajanti Sucihatningsih, Ari Bowo Prodi Prasetyo, Budi, A., Hadi, F., Dian Wisika, S., & Ari, P. (2024). Pembangunan Inklusif dan Industrialisasi di Indonesia: Dampaknya terhadap Kesejahteraan Dampaknya terhadap Kesejahteraan. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 24(2), 1–16. <https://doi.org/10.21002/jepi.2024.10>
- Daft, R. L. (2021). *Manajemen* (14th (ed.)). Salemba Empat.
- Fajar, T. P., & Luturlean, B. S. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Tbk Jakarta. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 137–144. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i2.28155>
- Fathoni Fadlan, F., & Imbron. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Payung Indonesia Kuat Bekasi. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2.
- Firmansyah, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Fitriyansyah, D., & Maulida, H. (2023). TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA. *I(4)*, 1302–1311.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanaysha, J. (2023). What is employee productivity? In *TechTarget*. <https://www.techtarget.com/whatis/definition/employee-productivity>
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hermansyah, Y., & Sina, I. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT . *Bina Jaya Bhakti Utama Jakarta Barat*. *I(1)*, 509–518.
- Hidayat, R. (2021). *Manajemen Produktivitas Karyawan dalam Organisasi Modern*. Rajawali Pers.
- Husainah, N. (2023). The Model of Employee Work Productivity. *International Journal*

- of Advanced Multidisciplinary*, 2(2), 336–348.
<https://doi.org/10.38035/ijam.v2i2.296>
- Inayat, W., & Khan, M. J. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021, 1–9.
<https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- June, E. V., & Raharja, E. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT) DAN DISIPLIN KERJA (WORK DISCIPLINE) TERHADAP KINERJA (JOB PERFORMANCE) DENGAN SEMANGAT KERJA (WORK SPIRIT) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT . Maxim Indowood Jepara)*. 12(2021), 1–13.
- Krahara, Y. ditra, Ahadiyah, A., & Ramadhan, Z. (2023). *Pasar Modal Indonesia: Teori, Instrumen, dan Praktek Investasi* (muhamad rizal Kurnia (ed.)). PT. Sada Kurnia Pustaka.
- Livia, L. (2022). The role of job satisfaction in mediating the effect of work environment and compensation on employee performance. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 6(2). <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v6i2.27585>
- Machali, I. (2021). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Deepublish.
- Mawarni, A. N., & Kusjono, G. (2021). *Kerangka berpikir penelitian*.
- Misra, D. P. (2021). Formulating hypotheses for different study designs. *Journal of Korean Medical Science*, 36(50), e338. <https://doi.org/10.3346/jkms.2021.36.e338>
- Nugroho, A. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah daerah: Studi kasus Kabupaten Kudus. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(1), 98–107.
- Nugroho, S. H. (2022). The role of human resources management in organizational perspective. *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 10(3), 12–18. <https://doi.org/10.30574/gjeta.2022.10.3.0040>
- Nurmala, D. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi* [Universitas Pakuan]. <https://repository.unpak.ac.id/>
- Oktaviani, A., & Pujiyanto, R. (2022). *manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Baru Press.
- Pebrianti, W. (2023). *Cakrawala Management Business Journal*. 6.
- Prasetyo, A. R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 21(2), 118–125. <https://doi.org/10.29303/jesp.v21i2.1186>
- Pratama, A. (2020). *Produktivitas Karyawan dalam Perspektif Manajemen Modern*. Deepublish.
- Pratama, M. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor DPRD Kota Bima. *Journal of Management and Creative Business*, 1(4), 398–412. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i4.1667>
- Pratama, R. (2020). *PENGANTAR MANAJEMEM*. Deepublish Publisher.
- Puspita, W., & Darwin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin. *Edunomika*, 08(01), 1.
- Rahmawati, sri rahayu ningsih. (2024). *MANAJEMEN REKRUTMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMPS AL KAHFI ISLAMIC SCHOOL BATAM*

- KOTA. 03(07), 523–531.
- Ratnasari, E. (2021). Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. *Fokus*, 19(2), 238–243. <https://jurnal.unka.ac.id/index.php/fisip/article/download/559/pdf/2109>
- Razaq Qurbi, M., & Saroyo. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Hulu Sungai Utara*. 6, 1438–1455.
- Reshafani, S., Laura Hardilawati, W., & Bakaruddin. (2025). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS*. 5(2), 590–602.
- Sari, I. P. (2023). [Artikel dalam Jurnal Media Wahana Ekonomika]. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/13442>
- Setia, B. I., & Pangestu, E. S. R. (2020). Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 13(2), 362–377. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v13i2.3763>
- Setiawan, D. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis: Teori dan Aplikasi*. Scopindo Media Pustaka.
- Setiawan, H., Budiarti, R. H. S., & Baihaqi, M. I. (2022). *Pengantar Manajemen: Panduan untuk Lebih Menahami dan Mengerti Konsep Manajemen* (Wildan (ed.)). PT Refika Aditama.
- Sicillia, M., Sunarto, A., Kencana, P. N., & Pamulang, U. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. ADONARA BAKTI BANGSA*. 4(4), 833–841.
- Spector, P. E. (2020). *Job Satisfaction Survey 2 Test Manual*. Paul E. Spector. <https://paulspector.com/assessment-files/jss-2/jss-2-test-manual.pdf>
- Subhi, A. (2020). Job satisfaction in higher education institutions: The relationship of incentives and job satisfaction. *Journal of World Science*, 2(3), 366–377.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhartini. (2021). *Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin)*. 3(April), 122–131.
- Suhartini. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin). *ECo-Buss*, 3(3).
- Sunantar, B. (2024). *Pengantar Manajemen: Antara Teori dan Aplikasi* (Rokhima & A. Hasrun (eds.)). Ruang Karya.
- Sutrisno, E. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 5(2), 103–114.
- Taherdoost, H. (2021). Data Collection Methods and Tools for Research; A Step-by-Step Guide to Choose Data Collection Technique for Academic and Business Research Projects. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3865188>
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.
- Wulandari, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Deepublish.
- Yuliani, I. (2023). *manajemen sumber daya manusia* (Issue August). PT RajaGrafindo Persada.