

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung)

Heri Nugraha<sup>1</sup>, Mohammad Fahreza<sup>2</sup>, Rintan Rahayu<sup>3</sup>  
Universitas Koperasi Indonesia<sup>1,2,3</sup>  
[rintanr998@gmail.com](mailto:rintanr998@gmail.com)<sup>1</sup>

---

### Info Artikel

Sejarah Artikel:  
Diterima 27 Desember 2025  
Disetujui 20 Januari 2026  
Diterbitkan 02 Januari 2026

---

**Keywords:** *Work environment; Job satisfaction; Work productivity; Cooperative*

---

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of work environment and job satisfaction on employee productivity at the Bandung City Government Employees Cooperative. The background of this research is the decline in employee productivity caused by an unsupportive work environment and relatively low job satisfaction. The research method used is a descriptive and verifiable quantitative approach with data collection through questionnaires distributed to 25 cooperative employees. Data were analyzed using multiple linear regression to test the influence of independent variables on the dependent variable. The results showed that the work environment had a positive and significant effect on work productivity by 28.6%, job satisfaction had a positive effect by 31.8%, and simultaneously both variables had a contribution of 48.6% to employee productivity. The conclusion of this study shows that the better the work environment and the higher the job satisfaction, the higher the employee productivity will be.*

---

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang posisi fundamental dan strategis dalam konteks organisasi. Entitas ini merupakan komponen integral dari manajemen organisasi, sebab berperan sebagai faktor determinan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Anoraga (2021) mengemukakan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas kapabel untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja serta progres organisasi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa peran sumber daya manusia tidak hanya terbatas sebagai pelaksana operasional, melainkan juga sebagai katalisator utama dalam proses perwujudan tujuan organisasi. Koperasi, sebagai institusi ekonomi kerakyatan, memegang peranan krusial dalam upaya peningkatan kesejahteraan anggotanya dan masyarakat luas. Salah satu entitas koperasi yang mengemban peranan tersebut adalah Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung. Sebagai organisasi yang konstituennya adalah aparatur pemerintah, koperasi ini mengemban tanggung jawab signifikan dalam menyediakan pelayanan optimal bagi anggotanya. Akan tetapi, guna mencapai objektivitas tersebut, koperasi memerlukan dukungan sumber daya manusia yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang superior. Produktivitas kerja

merupakan faktor esensial yang menjadi penentu keberhasilan koperasi dalam mengimplementasikan kegiatan usaha serta pelayanan kepada para anggotanya.

Berdasarkan observasi awal, teridentifikasi bahwa produktivitas kerja karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung belum mencapai tingkat optimal. Hal ini tercermin dari tingkat disiplin karyawan yang masih rendah, ketidaksesuaian penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang ditetapkan, serta penurunan semangat kerja pada beberapa unit operasional. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya faktor-faktor yang memengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, di antaranya adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Kedua faktor ini menunjukkan interrelasi yang signifikan dan berkontribusi terhadap bagaimana karyawan melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan salah satu variabel krusial yang dapat memengaruhi produktivitas kerja. Menurut Sedarmayanti (dalam Mahawati dkk, 2021), lingkungan kerja yang ideal adalah lingkungan yang mampu menciptakan suasana nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif berpotensi untuk meningkatkan retensi dan fokus karyawan dalam melaksanakan tugas, sementara lingkungan kerja yang tidak memadai dapat memicu kejenuhan, stres, dan deeskalasi produktivitas. Lingkungan kerja di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung memerlukan perhatian lebih lanjut, terutama dalam aspek kenyamanan ruang kerja, fasilitas pendukung, serta penguatan hubungan interpersonal antarpegawai guna mengoptimalkan efektivitas kerja.

Selain faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja juga merupakan determinan yang signifikan terhadap produktivitas. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai evaluasi afektif individu terhadap pekerjaan mereka. Menurut Robbins (dalam Mahawati et al., 2021), individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan disposisi positif terhadap pekerjaan mereka, sementara individu yang tidak puas akan memperlihatkan disposisi negatif. Kepuasan kerja terjadi manakala ekspektasi karyawan terkait pekerjaan mereka terpenuhi, mencakup aspek kompensasi, relasi interpersonal, serta peluang pengembangan karier. Apabila tingkat kepuasan kerja suboptimal, motivasi dan performa karyawan cenderung mengalami penurunan. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat ditarik inferensi bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja menunjukkan keterkaitan substansial dengan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi secara mendalam mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.”

## **METODE**

Studi ini dirancang dengan pendekatan penelitian kuantitatif, yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk menguji hipotesis serta menemukan hubungan antar variabel. Desain yang dipilih adalah deskriptif-verifikatif, menurut Sugiyono (2022) berarti penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik variabel-variabel yang diteliti secara mendalam sekaligus menguji hubungan kausal atau pengaruh antar variabel-variabel tersebut secara empiris melalui pengujian hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan yang bekerja di Koperasi

Pegawai Pemerintah Kota Bandung, dengan total keseluruhan sebanyak 27 individu. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil dan dapat dijangkau seluruhnya, teknik sampling jenuh diterapkan dalam penentuan sampel. Teknik ini memungkinkan pengambilan semua anggota populasi yang memenuhi kriteria sebagai responden, sehingga sampel penelitian ini terdiri dari 25 individu yang merupakan bagian yang sangat representatif dari keseluruhan populasi karyawan. Untuk mengumpulkan data yang relevan dan diperlukan dalam penelitian ini, instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner yang dirancang khusus dengan menggunakan skala Likert. Skala ini memungkinkan responden untuk memberikan penilaian subjektif mereka terhadap serangkaian pernyataan yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian dengan pilihan jawaban bertingkat. Secara spesifik, kuesioner ini dirancang untuk secara sistematis mengukur variabel independen pertama, yaitu lingkungan kerja (X1), variabel independen kedua, yaitu kepuasan kerja (X2), serta variabel dependen, yaitu produktivitas kerja (Y), guna memahami bagaimana masing-masing variabel tersebut saling berhubungan dan memengaruhi. Proses analisis data dilaksanakan secara komprehensif menggunakan metode regresi linier berganda, yang merupakan teknik statistik yang powerful untuk memodelkan hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Perangkat lunak statistik SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi tertentu dimanfaatkan untuk memfasilitasi perhitungan yang akurat dan efisien. Analisis ini mencakup pengujian pengaruh parsial (masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen melalui uji t, serta pengujian pengaruh simultan (seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen melalui uji F. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menentukan koefisien determinasi ( $R^2$ ), yang akan mengindikasikan seberapa besar variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang diteliti, dengan semua pengujian statistik dilakukan pada taraf signifikansi 5% untuk menentukan signifikansi hasil.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil pengolahan data dan pembahasannya secara terintegrasi. Hasil regresi linier berganda dipaparkan mulai dari signifikansi parsial masing-masing variabel independen, kelayakan model secara simultan, hingga besarnya proporsi variasi produktivitas yang dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi digunakan untuk meneliti hubungan variabel independen dan (X) dengan variabel dependen (Y).

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error				
1	(Constant)	-7.142	8.008		-.892	.382
	Lingkungan Kerja	.435	.162	.423	2.685	.014
	Kepuasan Kerja	.447	.153	.461	2.924	.008

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: SPSS 26

Berdasarkan persamaan koefisien regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -7,142 + 0,435 X1 + 0,447 X2 + \varepsilon$$

Koefisien regresi menunjukkan bahwa kedua variabel independen berhubungan positif dengan produktivitas kerja. Lingkungan kerja memiliki koefisien  $B = 0,435$  ( $\beta = 0,423$ ;  $t = 2,685$ ;  $p = 0,014$ ), sedangkan kepuasan kerja memiliki koefisien  $B = 0,447$  ( $\beta = 0,461$ ;  $t = 2,924$ ;  $p = 0,008$ ). Dengan demikian, pada taraf signifikansi 5% keduanya berpengaruh signifikan secara parsial. Berdasarkan koefisien beta terstandarisasi, pengaruh kepuasan kerja relatif lebih kuat dibanding lingkungan kerja.

Uji simultan (ANOVA) menghasilkan  $F_{hitung} = 10,402$  dengan  $p = 0,001$  ( $< 0,05$ ), sehingga model regresi dinyatakan signifikan. Artinya, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 2. Ringkasan Model (Koefisien Determinasi)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.486	.439	4.046

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

Sumber: SPSS 26

Nilai korelasi berganda ( $R$ ) = 0,697 menunjukkan hubungan simultan yang cukup kuat. Koefisien determinasi  $R^2 = 0,486$  ( $\text{Adjusted } R^2 = 0,439$ ) mengindikasikan bahwa 48,6% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sisanya 51,4% dipengaruhi faktor lain di luar model, misalnya disiplin kerja, sistem penghargaan, kepemimpinan, beban kerja, dan kompetensi.

Secara substantif, temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif dan kebijakan yang meningkatkan kepuasan kerja untuk mendorong produktivitas. Dimensi lingkungan kerja yang relevan meliputi ketersediaan fasilitas, kenyamanan ruang, serta kualitas relasi kerja; aspek-aspek tersebut memengaruhi fokus kerja, kelelahan, dan kelancaran koordinasi antarkaryawan. Selain itu, koefisien beta yang lebih besar pada kepuasan kerja mengisyaratkan bahwa pengalaman psikologis karyawan—seperti keadilan imbalan, pengakuan, dan komunikasi atasan-bawahan—memiliki peran besar dalam menjaga energi kerja. Implikasi praktis bagi koperasi pegawai adalah perlunya perbaikan fasilitas kerja dan penguatan praktik manajemen SDM, misalnya penataan kerja yang jelas, mekanisme penghargaan yang transparan, serta kanal umpan balik untuk menyelesaikan kendala operasional.

## SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung. Secara parsial, kedua variabel signifikan pada taraf 5%, dengan pengaruh kepuasan kerja relatif lebih kuat dibanding lingkungan kerja. Secara simultan,

model regresi signifikan dan mampu menjelaskan 48,6% variasi produktivitas kerja ( $R^2 = 0,486$ ).

Berdasarkan temuan tersebut, koperasi disarankan:

1. Memperkuat lingkungan kerja fisik dan nonfisik melalui perbaikan fasilitas, penataan ruang, serta penguatan koordinasi dan dukungan atasan; dan
2. Meningkatkan kepuasan kerja melalui kebijakan penghargaan yang adil, komunikasi kerja yang efektif, serta kejelasan pembagian tugas. Penelitian lanjutan dapat memperluas objek pada koperasi sejenis dan menambahkan variabel seperti kepemimpinan, disiplin, atau kompensasi agar daya jelaskan model meningkat.

## **BIBLIOGRAFI**

- Anoraga & Widiyanti. 1993. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: rineka cipta
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., et al. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktifitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sedarmayanti. 1996. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

