

PENGARUH *REWARD* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM DAMRI

Deta Septiana¹, Nabila Putri Maharani²

Universitas Teknokrat Indonesia

detaseptiana25@gmail.com, nabilaputrimaharani@teknokrat.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efek dari *reward* serta lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Perum DAMRI Cabang Lampung. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah Kuantitatif menggunakan *probability sampling* dalam bentuk pengambilan sampel secara *simple random sampling*. Jumlah sampel yang diambil terdiri dari 202 karyawan, di mana 135 responden dipilih berdasarkan perhitungan rumus Slovin margin of error 5 %. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang memakai skala Likert dari 1 sampai 5 poin, dan analisis regresi linier berganda dilaksanakan menggunakan SPSS versi 26. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan, kedua faktor ini memberikan kontribusi signifikan pada peningkatan produktivitas kerja. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penerapan berbagai sistem *reward* serta pengelolaan lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan milik negara (BUMN) di bidang transportasi khususnya Perum Damri Cabang Lampung.

Kata Kunci: ***Reward* , Lingkungan Kerja, Produktivitas, Karyawan**

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of rewards and the work environment on employee productivity at Perum DAMRI Lampung Branch. The method used in this study was quantitative, using probability sampling in the form of simple random sampling. The sample size consisted of 202 employees, of which 135 respondents were selected based on the Slovin margin of error formula of 5%. Data collection was carried out using a questionnaire with a Likert scale from 1 to 5 points, and multiple linear regression analysis was performed using SPSS version 26. The findings from this study indicate that rewards have a positive and significant effect on employee work productivity. The work environment has also been proven to have a positive and significant effect on employee work productivity. Simultaneously, these two factors contribute significantly to increasing work productivity. From this study, it can be concluded that the implementation of various reward systems and good work environment management are very important to increase employee productivity in state-owned enterprises (SOEs) in the transportation sector, particularly Perum Damri Lampung Branch.

Keywords: *Reward , Work Environment, Productivity, Employees*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci kesuksesan organisasi dalam menghadapi persaingan global (Mokobombang & Natsir, 2024). Data (BAPPENAS, 2023) mencatat indeks produktivitas tenaga kerja Indonesia baru mencapai 87,96, menandakan perlunya peningkatan daya saing. Laporan Kinerja Kementerian (BUMN, 2024) menunjukkan efisiensi dengan capaian kinerja 103,6% dan penyerapan anggaran 98,49%, namun rasio talenta muda dalam Direksi masih rendah (7,39% dari target 11%), menunjukkan tantangan regenerasi SDM dan peningkatan produktivitas berkelanjutan. Salah satu BUMN yang relevan untuk dikaji adalah Perum DAMRI Cabang Lampung, penyedia layanan transportasi darat yang menuntut pengelolaan SDM secara optimal (Helmi *et al.*, 2024). Namun, dalam beberapa tahun perusahaan menghadapi tantangan berupa tingginya tingkat absensi dan keterlambatan karyawan, yang bisa berdampak pada penurunan produktivitas.

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung
Periode 2020-2024

No	Tahun	Jumlah Karyawan	% Ketidakhadiran	% Keterlambatan
1.	2020	234	23%	21%
2.	2021	234	22%	19%
3.	2022	234	19%	15%
4.	2023	234	21%	17%
5.	2024	202	35%	46%

Sumber: Perum Damri Cabang Lampung, (data diolah 2025)

Tabel 1 memperlihatkan fluktuasi absensi dan keterlambatan karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung (2020-2024), dengan peningkatan signifikan pada tahun 2024 yang berpotensi menurunkan efisiensi waktu kerja dan berdampak pada penurunan produktivitas karyawan (Putri *et al.*, 2025). Berdasarkan data absensi, menunjukkan lemahnya pencatatan kehadiran, menandakan perlunya intervensi manajerial guna menjaga produktivitas. Fenomena ini tidak semata-mata mencerminkan perilaku individu, tetapi menunjukkan adanya faktor manajerial yang perlu diperhatikan, seperti sistem *reward* (Widhiastuti& Hidayati, 2022).

Reward diartikan sebagai suatu bentuk pengakuan atau apresiasi yang diberikan kepada orang atau kelompok untuk mendorong mereka dalam meningkatkan kinerja dan hasil kerja mereka (Prasada *et al.*, 2020). Studi sebelumnya menunjukkan bahwa sistem *reward* yang efektif berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan (Farizky & Hermiati, 2023). Meskipun *reward* terbukti dapat meningkatkan

produktivitas (Joesyiana *et al.*, 2023), penerapannya di Perum DAMRI masih terbatas dan perlu di tingkatkan. Narasumber menyampaikan, harapannya bentuk penghargaan tersebut dapat lebih bervariasi dan lebih sering diberikan agar mampu menumbuhkan semangat kerja yang lebih tinggi. Selain *reward*, suasana kerja juga memiliki peranan krusial dalam menentukan seberapa produktif karyawan (Wariani *et al.*, 2023).

Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, dan tata ruang Lamandasa *et al.*, (2024), tetapi juga aspek non-fisik yang berhubungan dengan interaksi sosial dan psikologis. Menurut Apriyanti *et al.*, (2021), lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan harmonis antar rekan kerja, hubungan atasan bawahan yang baik, serta kerja sama tim yang efektif, yang keseluruhannya menciptakan suasana kerja yang mendukung kenyamanan. Kondisi non-fisik yang kurang kondusif dapat memengaruhi semangat kerja dan menurunkan produktivitas karyawan. Dalam studi yang diteliti Amalia *et al.*, (2025), ditemukan adanya lingkungan kerja yang memadai berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Namun berdasarkan observasi dan wawancara masih terdapat beberapa kendala seperti kebersihan fasilitas umum (khususnya toilet) yang belum optimal serta adanya karyawan yang merokok di area kerja sehingga mengganggu kenyamanan rekan kerja lain. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengawasan dan pengelolaan lingkungan kerja oleh manajemen masih perlu ditingkatkan. Dengan demikian, lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik termasuk faktor yang dapat dikendalikan secara manajerial melalui kebijakan, pengawasan, dan pembentukan budaya kerja yang positif untuk mendukung produktivitas karyawan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *reward* dan lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas Joesyiana *et al.*, (2023), Firmansyah, (2025), meski hasilnya tidak selalu konsisten. Beberapa studi menemukan pengaruh signifikan Widhiastuti & Hidayati, (2022), Hardiyanto & Wardoyo, (2021), sementara lainnya menunjukkan pengaruh parsial atau tidak signifikan Abidin & Prawirosumarto, (2024), (Wahidah *et al.*, 2024). Ketidakkonsistenan ini menimbulkan tiga celah penelitian: belum jelasnya mekanisme pengaruh *reward* dan lingkungan kerja terhadap produktivitas, minimnya studi pada BUMN transportasi seperti Perum DAMRI, serta fokus yang masih dominan pada *reward* finansial. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *reward* (finansial dan non-finansial) serta lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung, baik secara parsial maupun simultan. Rumusan masalah mencakup: (1) Apakah *reward* berpengaruh terhadap produktivitas kerja, (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan (3) Apakah *reward* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Reward

Ebenezer & George, (2023) mendefinisikan *Reward* sebagai strategi penghargaan untuk memperkuat perilaku positif karyawan sekaligus pengakuan organisasi atas kontribusi mereka. Menurut Louisa & Widiyanto, (2023) menyatakan bahwa penghargaan mencerminkan kepedulian perusahaan terhadap kinerja karyawan, yang berdampak pada peningkatan motivasi, semangat kerja, dan loyalitas. Fungsi utamanya mencakup perekrutan, retensi, dan dukungan bagi karyawan berkinerja unggul. Soebiartika & Ida, (2023) menambahkan bahwa *Reward* berperan sebagai apresiasi kontribusi individu untuk mendorong peningkatan performa masa depan. Secara keseluruhan, *Reward* merupakan metode apresiasi perusahaan melalui bentuk materiil (bonus, kenaikan gaji) dan non-materiil (penghormatan, peluang karier). Keduanya dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen karyawan. Adapun indikator *Reward* menurut (Endang *et al.*, 2023) adalah:

1. Gaji: kompensasi finansial sebagai imbalan pekerjaan.
2. Bonus: insentif tambahan untuk kinerja melebihi target.
3. *Reward* Psikologis: pengakuan, pujian, atau penghargaan sosial.
4. Promosi: kenaikan jabatan yang meningkatkan tanggung jawab dan gaji.

Lingkungan Kerja

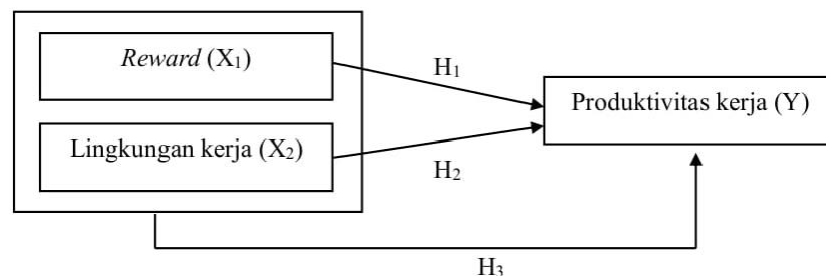
Bakker *et al.*, (2025) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kombinasi aspek fisik (kondisi ruang kerja) dan psikologis (dukungan emosional) yang memengaruhi kinerja. Lamandasa *et al.*, (2024) menekankan pengaruh faktor fisik seperti pencahayaan, ventilasi, tata ruang, suhu, dan kebersihan terhadap kesehatan karyawan, sementara Makka & Nazir, (2025) menyoroti pentingnya faktor psikologis seperti rasa aman, dukungan sosial, dan motivasi. Selain itu, Interaksi sosial dan budaya organisasi turut berkontribusi menciptakan lingkungan produktif (Saputra *et al.*, 2020). Apriyanti *et al.*, (2021) dan Alwi Yahya *et al.*, (2023) mengkonfirmasi bahwa lingkungan kerja optimal mencegah ketidakpuasan, meningkatkan efektivitas kerja, dan mendorong keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Apriyanti *et al.*, 2021) adalah:

1. Lingkungan kerja fisik: bangunan tempat kerja, fasilitas kerja, peralatan kerja, serta akses transportasi yang menunjang kelancaran pekerjaan.
2. Lingkungan kerja non-fisik: hubungan harmonis antar rekan kerja, hubungan atasan-bawahan, serta kerja sama tim yang efektif.
3. Lingkungan kerja psikologis: mencakup kondisi kebosanan, monotonitas, serta rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja mencakup kemampuan menghasilkan output berkualitas, tepat waktu, dan melalui pemanfaatan sumber daya efisien (Nisa Trisna Natania, 2025). Widhiastuti & Hidayati, (2022) menggarisbawahi tiga dimensi produktivitas: aspek mutu, kecepatan penyelesaian, dan efisiensi penggunaan sumber daya. Selain itu, Muslimin & Nursinah, (2023) menunjukkan korelasi positif antara kompetensi SDM, kejelasan alur kerja, dan sistem organisasi dengan peningkatan produktivitas. Secara keseluruhan, produktivitas kerja menggambarkan efektivitas kinerja karyawan sekaligus menjadi parameter keberhasilan manajemen organisasi. Adapun indikator produktivitas kerja menurut (Nisa Trisna Natania, 2025) adalah:

1. Kemampuan: keterampilan dan profesionalisme karyawan dalam menyelesaikan tugas.
2. Peningkatan hasil yang diperoleh: usaha karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan hasil kerja.
3. Mutu: kualitas hasil pekerjaan yang sesuai standar perusahaan.
4. Efisiensi: kemampuan memanfaatkan waktu, tenaga, dan sumber daya secara optimal dalam bekerja.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris, hipotesis penelitian ini adalah:

H1: *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung

H3: *Reward* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antar variabel dan mengukur pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Sampel penelitian ditentukan dengan *metode probability sampling*, khususnya *simple random sampling*, *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan

peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2023). *Simple random sampling* dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, sehingga setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih. Penetapan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan margin error 5%, sehingga diperoleh 135 responden dari populasi 202 karyawan. Data primer diperoleh melalui kuesioner skala Likert (1-5), observasi, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen perusahaan, laporan BUMN dan BAPPENAS, serta literatur relevan. Analisis data menggunakan deskriptif kuantitatif, selain itu, digunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi 26, didukung uji validitas dan reliabilitas (Cronbach Alpha > 0,60) serta uji asumsi klasik (Ghozali, 2018). Pengujian dilakukan secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) pada taraf signifikansi 0,05, dengan perhitungan R^2 untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2023).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Karakteristik Responden

Kriteria	Jumlah Responden	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki - Laki	93	68,9 %
Perempuan	42	31,1 %
Usia		
18 - 27 Tahun	22	16,3 %
28 - 38 Tahun	63	46,7 %
39 - 50 Tahun	38	28,1 %
>50 Tahun	12	8,9 %
Pendidikan		
SMP	0	0,0 %
SMA	49	36,3 %
D3	8	5,9 %
D4	9	6,7 %
S1	65	48,9 %
S2	4	3,0 %
Jabatan		
General Manager	1	0,7 %
Manajer,Keu,SDM, & Usaha	2	9,5 %
Asm. SDM & Umum	2	1,5 %
Asm. Keuangan	2	1,5 %
Asm. Pemasaran	1	0,7 %
Pengembangan Usaha		
Asm. Pelayanan Jasa	2	1,5 %
Staf Keuangan	6	4,4 %
Staf SDM	6	4,4 %
Staf Usaha	28	20,7 %
PPA Counter	20	14,8 %

Pengemudi	65	48,1 %
Lama Bekerja		
1 - 5 Tahun	33	24,4 %
5 - 10 Tahun	48	35,6 %
10 - 15 Tahun	34	25,2 %
15 - 20 Tahun	13	9,6 %
20 Tahun Keatas	7	5,2 %

Tabel 2 menunjukkan mayoritas karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung berjenis kelamin laki-laki dan bekerja sebagai pengemudi, menandakan peran dominan pekerja. Responden didominasi usia 28-38 tahun dengan masa kerja 5-10 tahun, mencerminkan loyalitas dan kemampuan menilai efektivitas *reward* serta lingkungan kerja. Mayoritas berpendidikan SMA dan S1, yang memengaruhi perbedaan persepsi terhadap penghargaan dan kondisi kerja.

Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
<i>Reward</i>			
X1.1	0,264	0,169	Valid
X1.2	0,410	0,169	Valid
X1.3	0,386	0,169	Valid
X1.4	0,457	0,169	Valid
X1.5	0,419	0,169	Valid
X1.6	0,440	0,169	Valid
X1.7	0,506	0,169	Valid
X1.8	0,400	0,169	Valid
X1.9	0,422	0,169	Valid
X1.10	0,551	0,169	Valid
<i>Lingkungan Kerja</i>			
X2.1	0,401	0,169	Valid
X2.2	0,247	0,169	Valid
X2.3	0,501	0,169	Valid
X2.4	0,542	0,169	Valid
X2.5	0,552	0,169	Valid
X2.6	0,385	0,169	Valid
X2.7	0,416	0,169	Valid
X2.8	0,390	0,169	Valid
X2.9	0,475	0,169	Valid
X2.10	0,458	0,169	Valid
<i>Produktivitas Kerja</i>			
Y.1	0,383	0,169	Valid
Y.2	0,240	0,169	Valid
Y.3	0,358	0,169	Valid
Y.4	0,463	0,169	Valid

Y.5	0,508	0,169	Valid
Y.6	0,409	0,169	Valid
Y.7	0,446	0,169	Valid
Y.8	0,431	0,169	Valid
Y.9	0,410	0,169	Valid

Sumber: Data diolah SPSS V26 2025

Tabel 3 menunjukkan seluruh item pertanyaan **valid** karena nilai r hitung $> r$ tabel (0,169) dengan signifikansi 0,05 dan sampel 135 responden.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)		
Lingkungan Kerja (X2)	0,838	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)		

Sumber : Data SPSS V26 2025

Hasil analisis data menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Fenomena ini menegaskan bahwa instrumen yang dipakai untuk semua variabel **reliabel**.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73532786
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.048
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data SPSS V26 2025

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (SPSS 26) menunjukkan signifikansi 0,200. Nilai ini melebihi 0,05 sehingga data *Reward* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memenuhi kriteria untuk uji normalitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1. (Constant)	12.937	2.452		5.277	.000
Reward (X1)	.433	.075	.516	5.772	.000
Lingkungan Kerja (X2)	.178	.073	.216	2.420	.017

Sumber : Data SPSS V26 2025

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil regresi diperoleh persamaan $Y = 12,937 + 0,433X_1 + 0,178X_2$. Konstanta 12,937 menunjukkan nilai Produktivitas Kerja saat *Reward* dan Lingkungan Kerja bernilai nol. Koefisien 0,433 pada *reward* dan 0,178 pada Lingkungan Kerja menandakan keduanya berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan Perum DAMRI.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Hipotesis	T _{tabel}	T _{hitung}	Sig.	Keterangan
H1: Pengaruh <i>Reward</i> terhadap terhadap Produktivitas kerja	1,978	5,772	0,000	Diterima
H2: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja	1,978	2,420	0,017	Diterima

Sumber : Data diolah SPSS V26 2025

Tabel 7 menunjukkan *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (sig. 0,000 < 0,05; t_{hitung} 5,772 > t_{tabel} 1,978009). Demikian pula Lingkungan Kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan (sig. 0,017 < 0,05; t_{hitung} 2,420 > t_{tabel} 1,978009).

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	458.588	2	229.294	58.833	.000 ^b
Residual	514.449	132	3.897		
Total	973.037	134			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), *Reward*, Lingkungan Kerja

Sumber : Data SPSS V26 2025

Tabel 8 menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 58,833 > F_{tabel} 3,06$, sehingga H_3 diterima. Artinya, *Reward* dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.579	1.74842

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data SPSS V26 2025

Adjusted R^2 sebesar 0,579 menunjukkan bahwa 57,9% produktivitas kerja dipengaruhi oleh *Reward* dan Lingkungan Kerja, sedangkan 42,1% dipengaruhi faktor lain. Nilai ini tergolong sedang dan menunjukkan model memiliki kekuatan penjelasan yang memadai (Ozili, 2023).

Pembahasan

Pengaruh *Reward* terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa *Reward* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung, dengan nilai $t_{hitung} = 5,772 > t_{tabel} = 1,978$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi $b_1 = 0,433$ menjadikan *reward* sebagai faktor paling dominan dibanding Lingkungan Kerja ($b_2 = 0,178$). Artinya, semakin baik sistem *reward*, semakin tinggi produktivitas karyawan. Item pertanyaan kuesioner dengan persentase tertinggi adalah “Perusahaan DAMRI memberikan dana pensiun sesuai masa kerja karyawan” (93,4%), menunjukkan pentingnya kompensasi finansial jangka panjang bagi karyawan usia produktif 28-50 tahun yang mulai memprioritaskan keamanan finansial. Sebaliknya, item pertanyaan kuesioner dengan persentase terendah adalah “Perusahaan Damri memberikan kesempatan promosi jabatan” (84,1%), karena terbatasnya posisi yang tersedia. Temuan ini sejalan dengan penelitian Widhiastuti & Hidayati, (2022), Prasada *et al.*, (2020), dan Rahmah & Sari, (2023) yang menyimpulkan bahwa *Reward*, baik finansial maupun non-finansial, meningkatkan produktivitas kerja. Hasil ini berbeda dari Abidin & Prawirosumarto, (2024) yang menemukan pengaruh *reward* tidak signifikan. Dengan demikian, *reward* merupakan faktor kunci peningkatan produktivitas yang mencerminkan kebijakan manajerial dalam mengatur sistem penghargaan karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung,

dengan $t_{hitung} = 2,420 > t_{tabel} = 1,978$ dan signifikansi $0,017 < 0,05$. Koefisien regresi $b_2 = 0,178$ menegaskan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, semakin tinggi produktivitas karyawan. Item pertanyaan kuesioner dengan persentase tertinggi adalah “*Peralatan kerja di DAMRI mendukung pelaksanaan tugas*” (94,9%), menunjukkan fasilitas fisik yang baik mendukung kinerja. Sementara itu, item pertanyaan kuesioner dengan persentase terendah adalah “*Lingkungan kerja mendukung psikologis saya dalam bekerja*” (84,7%), menandakan perlunya peningkatan kenyamanan psikologis di tempat kerja. Temuan ini sejalan dengan Lamandasa *et al.*, (2024), Amalia *et al.*, (2025), dan Makka & Nazir, (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, meskipun dukungan psikologis di DAMRI masih perlu ditingkatkan melalui pengelolaan lingkungan kerja oleh manajemen.

Pengaruh Reward & Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa *Reward* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai ($F_{hitung} = 58,833 > F_{tabel} = 3,06$, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$). Selanjutnya, Nilai Adjusted $R^2 = 0,579$ menunjukkan bahwa 57,9% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh *reward* dan lingkungan kerja, sedangkan 42,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Item pertanyaan kuesioner dengan persentase tertinggi adalah “*Saya memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas di Damri*” (96,3%), menandakan keterampilan sebagai faktor utama penunjang produktivitas. Sementara item pertanyaan kuesioner dengan persentase terendah “*Jumlah pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya*” (81,9%) mengindikasikan perlunya pemerataan beban kerja. Temuan ini sejalan dengan Wariani *et al.*, (2023), Ginting *et al.*, (2024), dan Amalia *et al.*, (2025) yang menyimpulkan bahwa kombinasi *reward* dan lingkungan kerja, sebagai dua faktor manajerial, berperan signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung, baik secara parsial maupun simultan. *Reward* menjadi faktor dominan, sementara lingkungan kerja turut memberikan kontribusi penting. Secara bersama, kedua variabel mampu menjelaskan variasi produktivitas karyawan.

Manajemen disarankan untuk mengembangkan *reward* yang lebih bervariasi, mencakup aspek finansial dan non-finansial, serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dan non-fisik melalui fasilitas memadai, budaya komunikasi sehat, dan kepemimpinan suportif. Perhatian khusus perlu diberikan pada aspek dengan skor rendah, seperti promosi jabatan, dukungan psikologis, dan keseimbangan beban kerja.

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi BUMN dan sektor swasta dalam meningkatkan produktivitas melalui kombinasi sistem penghargaan dan lingkungan kerja kondusif, serta sebagai masukan bagi pembuat kebijakan untuk mendorong regulasi yang menekankan kesejahteraan dan apresiasi karyawan. Bagi akademisi, temuan ini membuka peluang pengembangan penelitian lanjutan dengan menambah variabel seperti disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. Z., & Prawirosumarto, S. (2024). Pengaruh Reward, Punishment dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perum DAMRI SBU Transjakarta Koridor 1 Dan 8. *Desember*, 5(12), 2086.
- Alwi Yahya, Fadl, Allisya, & Tsaltsa. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 2(2), 364–368.
[Http://Openjournal.Unpam.Ac.Id/Index.Php/Psm/Index](http://Openjournal.Unpam.Ac.Id/Index.Php/Psm/Index)
- Amalia, H. N., Ramli, A., Hamka, R. A., Kurniawan, A. W., & Ruma, Z. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Riggs: Journal Of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(1), 103–109. <https://doi.org/10.31004/Riggs.V4i1.378>
- Apriyanti, R., Ketut Sudiarditha, I. R., & Saptono, A. (2021). *Effect Of Reward And Work Environment On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Mediation (Study On Employees Of Pt. International Chemical Industry) Article Information*. 1(6). <https://doi.org/10.38035/Dijefa>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2025). Annual Review Of Organizational Psychology and Organizational Behavior Job Demands-Resources Theory: Ten Years Later. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2023, 10, 22. <https://doi.org/10.1146/Annurev-Orgpsych-120920>
- Bappenas. (2023). *Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Tahun 2023*. <https://data.go.id/dataset/dataset/tingkat-produktivitas-tenaga-kerja-tahun-2023>
- Bumn. (2024). *Laporan Kinerja Kementerian Badan Usaha Milik Negara*.
- Ebenezer, E., & George, B. C. (2023). A Critical Analysis Of Rewards System In Private Schools: The Prospects and Effects On The Employee's Loyalty. *Universal Scientific Bulletin (Usb) United States Of America*, 6.
- Endang, Achmad Tarmizi, & Didin Hikmah Perkasa. (2023). Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Mayapada Jakarta Barat). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* (2023), 2 (3): 219–241.
- Farizky, M. T., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Baja Karya Utama Bekasiid 2. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(4), 3468–3475.

- <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/2146/1369>
- Firmansyah. (2025). Membangun Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Peran Lingkungan Kerja Dan Kompensasi. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi (Jame)*, 1(3), 97–107. <https://doi.org/10.69666/Jame.V1i3.14>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*.
- Ginting, M., Martin, & Tambunan, D. (2024). *The Influence Of Work Ethic, Reward And Work Environment On Employee Productivity PT Bersama Oesaha Saragih Sejahtera* (Vol. 1, Issue 1). <https://journal.formosapublisher.org/index.php/pic-beft>
- Hardiyanto, W., & Wardoyo, A. M. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi Keuangan dan Lingkungan Kerja Pada Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2). <https://doi.org/10.26905/jmdk.V4i2.661>
- Helmi, W., Latuconsina, M., Sundari, S., & Mariski, P. (2024). Peningkatan Keefektifan Pengembangan SDM Dengan Pendekatan Development Needs Analysis (DNA) di Perusahaan “X.” *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 1006–1026. <https://doi.org/10.70182/jca.V1i3.68>
- Joesyiana, K., Riandi, R., & Basriani, A. (2023). Pengaruh Insentif dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Marketing PT. Suka Fajar di Pekanbaru. *Journal Of Tax And Business*, 4(2), 252–260. <https://doi.org/10.55336/jpb.V4i2.129>
- Lamandasa, S. R., Matana, T. R., & Narayanti, N. K. N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas. *Jurnal Ilmiah Ekomen*, 11(1), 223–228.
- Louisa, F., & Widiyanto, G. (2023). *Pengaruh Peningkatan Gaji, Insentif, Dan Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Senyum Pesona Timur* (Vol. 2, Issue 1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Makka, L., & Nazir, A. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Jakarta Pusat*. 5(3), 579–589. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/jiper>
- Mokobombang, W., & Natsir, N. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 606–618. <https://doi.org/10.33395/jmp.V13i1.13756>
- Muslimin, & Nursinah, N. (2023). Produktivitas Kerja Karyawan Sebagai Suatu Kajian Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Paradigma : Journal Of Sociology Research And Education*, 4(2), 83–94. <https://doi.org/10.53682/jpjsre.V4i2.7924>
- Nisa Trisna Natania. (2025). Gambaran Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Unit Pengemasan PT X Semarang. *Antigen : Jurnal Kesehatan Masyarakat dan Ilmu Gizi*, 3(1), 42–52. <https://doi.org/10.57213/antigen.V3i1.542>
- Ozili, P. K. (2023). *The Acceptable R-Square In Empirical Modelling For Social Science Research*. <https://ssrn.com/abstract=4128165>
- Prasada, D., Oktavianti, N., & Kristianti, L. S. (2020). Pengaruh Pemberian Reward Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Jaya di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 69–76.

- <https://doi.org/10.32493/Jee.V3i1.7315>
- Putri, A. A. R., Musa, C. I., Haeruddin, M. I. M., Kurniawan, A. W., & Burhanuddin, B. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Eastern Pearl Flour Mills Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Riggs: Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business*, 4(2), 1436–1444. <https://doi.org/10.31004/Riggs.V4i2.684>
- Rahmah, S., & Sari, K. (2023). *Pengaruh Punishment dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi*. 2(3).
- Saputra, E. F., Fintariasari, M., & Bustami, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. In *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains* (Vol. 1, Issue 2). www.jurnal.umb.ac.id
- Soebartika, R., & Ida, R. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistem Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo. *Mamen: Jurnal Manajemen*, 2(1), 171–185. <https://doi.org/10.55123/Mamen.V2i1.1630>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Wahidah, Z., Sumartik, S., & Andriani, D. (2024). *The Impact Of Work Environment, Work Ethics, and Reward On Increasing Employee Productivity With Work Discipline As Intervening Variable*. <https://ejournal.upi.edu/index.php/image>
- Wariani, K., Made, N., & Ariani, D. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Mebel UD Adi Karya Utama Kerobokan Sawan*. 5(3), 450–459.
- Widhiastuti, Yuli, A., & Hidayati, Ainul, R. (2022). (Teori) Pengaruh Reward, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt Metal Hitech Engineering Gresik. 2022.