Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 28353- 28360
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Dampak Motivasi Kerja dan Lingkungan Tempat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. XYZ

Rachel Fianita Pande Radja[1], Vonny Novera[2], Bukhari Muslim[3]
[1-3]Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kalpataru
[*1]fianitarachel@gmail.com , [2]vonnynovera@gmail.com , [3]bukharimuslim067@gmail.com

Abstrak

Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, terutama pada perusahaan manufaktur yang menghadapi tuntutan target produksi, kualitas, dan efisiensi kerja. Produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh motivasi kerja dan kondisi lingkungan tempat kerja yang mendukung. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT XYZ, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 72 karyawan sebagai responden. Data dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung 7,008 dan signifikansi 0,000. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung 7,866 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan F hitung 40,378 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,539 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 53,9% variasi produktivitas, sedangkan 46,1% dipengaruhi faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan motivasi, kepastian kerja, pengembangan kompetensi, hubungan kerja yang harmonis, serta perbaikan kondisi fisik lingkungan, khususnya pengendalian kebisingan, untuk mendukung produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

***Kata Kunci**: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas, PT XYZ, Karyawan.*

1. Latar Belakang

Produktivitas karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan perusahaan karena berkaitan dengan kemampuan organisasi menghasilkan output secara efektif dan efisien [1]. Dalam industri manufaktur, tuntutan terhadap produktivitas semakin besar karena perusahaan harus mampu memenuhi target produksi, menjaga kualitas, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, dan mempertahankan daya saing. Produktivitas tidak hanya ditentukan oleh mesin dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan pekerjaan secara konsisten [2]. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja menjadi faktor yang relevan dalam menjelaskan produktivitas karyawan. Al Hafiz menemukan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV Merbabu Surabaya [3]. Temuan serupa juga diperoleh Hamid, Safitri, dan Khoirunnisa yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan [4].

Motivasi kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai dorongan yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan [5]. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan memiliki kemauan untuk mencapai hasil kerja yang optimal [6]. Motivasi juga dapat membantu karyawan mempertahankan usaha dalam menyelesaikan tugas serta mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan. Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur melalui lima indikator, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri. Indikator tersebut menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan yang diterima karyawan, tetapi juga mencakup rasa aman, hubungan sosial, penghargaan atas pekerjaan, serta kesempatan untuk berkembang dan mencapai potensi diri.

Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar karyawan ketika melaksanakan pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik [7]. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekitar karyawan selama melaksanakan aktivitas pekerjaan dan dapat memengaruhi kenyamanan serta efektivitas dalam bekerja [8]. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik. Lingkungan fisik meliputi pencahayaan, suhu

udara, tingkat kebisingan, penggunaan warna, serta ruang gerak yang tersedia bagi karyawan. Kondisi fisik yang memadai dapat membantu menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan mampu mempertahankan konsentrasi dan melaksanakan tugas dengan lebih baik. Sebaliknya, kondisi fisik yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan berpotensi menghambat proses penyelesaian pekerjaan.

Selain aspek fisik, lingkungan nonfisik juga memiliki peranan dalam mendukung aktivitas karyawan. Lingkungan nonfisik tercermin melalui hubungan kerja antarpegawai serta hubungan antara karyawan dengan atasan. Hubungan yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, meningkatkan rasa nyaman, dan memudahkan komunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung tidak hanya berkaitan dengan kondisi fasilitas fisik, tetapi juga kualitas interaksi yang terbentuk di dalam organisasi. Berdasarkan penelitian yang menjadi sumber utama, indikator lingkungan kerja yang digunakan meliputi pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak dalam bekerja, dan hubungan kerja.

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien [9]. Produktivitas karyawan tidak hanya diukur dari jumlah pekerjaan atau output yang dihasilkan, tetapi juga dari kualitas dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas [10]. Karyawan yang mampu bekerja dengan baik, meningkatkan hasil pekerjaan, dan menjaga semangat kerja dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, produktivitas mencerminkan bagaimana karyawan memanfaatkan kemampuan dan usaha yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, produktivitas karyawan diukur melalui empat indikator, yaitu kemampuan, peningkatan hasil yang diraih, semangat kerja, dan mutu. Kemampuan menunjukkan kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan peningkatan hasil menggambarkan adanya perkembangan dalam pencapaian kerja. Semangat kerja menunjukkan dorongan karyawan dalam melaksanakan tugas, sementara mutu berkaitan dengan kualitas hasil pekerjaan. Keempat indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan tingkat produktivitas karyawan secara lebih menyelur

Kajian empiris sebelumnya memperlihatkan bahwa hubungan motivasi dan lingkungan kerja dengan produktivitas telah banyak diteliti, tetapi menghasilkan konteks dan penekanan yang berbeda. Syiva *et al.* melalui *literature review* menempatkan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan produktivitas karyawan [11]. Manulang, Sulaeman, dan Rahmiati juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman secara fisik maupun psikologis dan motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, bahkan motivasi muncul sebagai salah satu faktor yang dominan [12].

Penelitian lain memperlihatkan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas juga dapat muncul melalui faktor manajerial. Fazril, Nurmala, dan Saori menemukan bahwa motivasi pimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan, sementara efektivitas penilaian kinerja tidak menunjukkan pengaruh parsial; secara simultan kedua variabel tersebut tetap berpengaruh terhadap produktivitas [13]. Sementara itu, Yofanka dan Andy menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja, bersama disiplin serta stres kerja, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT MR Design [14].

Perbedaan hasil dan konteks penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian. Sebagian penelitian terdahulu menggabungkan motivasi dan lingkungan kerja dengan variabel lain seperti disiplin, stres kerja, penilaian kinerja, atau beban kerja [15], [16], [17]. Penelitian mengenai lingkungan kerja dan motivasi juga banyak dilakukan pada sektor jasa, perdagangan, pemerintahan, dan perusahaan dengan karakteristik tenaga kerja yang berbeda [18], [19]. Lamandasa, Matana, dan Narayanti, misalnya, meneliti lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah, bukan produktivitas karyawan pada lingkungan manufaktur [20]. Kondisi tersebut membuka ruang untuk menguji kedua faktor secara lebih terfokus pada konteks PT XYZ sebagai perusahaan manufaktur.

PT XYZ memiliki karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan aktivitas produksi, target output, penggunaan mesin, dan tuntutan efisiensi. Kondisi tersebut menjadikan motivasi dan lingkungan kerja sebagai faktor yang relevan untuk dikaji karena tekanan produksi dan kondisi tempat kerja dapat memengaruhi kemampuan karyawan mempertahankan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa penelitian terhadap PT XYZ secara khusus diperlukan karena masih terbatas kajian yang mengukur secara objektif pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pada konteks industri manufaktur, khususnya dengan karakteristik tekanan produksi, target output, kerja shift, dan penggunaan mesin.

Berdasarkan *state of the art*, kesenjangan tersebut menjadi dasar kebaruan penelitian ini, yaitu memfokuskan pengujian empiris pada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT XYZ

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13728
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

secara parsial maupun simultan, dengan karakteristik perusahaan manufaktur sebagai konteks penelitian. Penelitian ini menggunakan data 72 responden dan analisis regresi linear berganda sehingga dapat memberikan bukti kuantitatif mengenai kontribusi kedua variabel terhadap produktivitas. Hasil penelitian sumber menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 53,9% variasi produktivitas karyawan, sedangkan 46,1% lainnya dijelaskan oleh faktor di luar model, seperti disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan, pelatihan, beban kerja, dan budaya organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk menjawab tiga pertanyaan utama: (1) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT XYZ, (2) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT XYZ, dan (3) apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT XYZ?

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Pendekatan tersebut digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap produktivitas karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian dilaksanakan pada PT XYZ yang bergerak dalam sektor industri manufaktur. Data penelitian bersifat *cross-sectional*, yaitu dikumpulkan pada satu periode tertentu sehingga penelitian tidak dimaksudkan untuk mengamati perubahan variabel secara longitudinal.

Populasi penelitian terdiri atas karyawan PT XYZ yang memenuhi kriteria penelitian. Sampel penelitian berjumlah 72 responden dan menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria dijadikan sebagai responden. Responden dibatasi pada karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun dan berada pada tingkat operasional. Pembatasan tersebut dilakukan agar responden memiliki pengalaman yang memadai mengenai kondisi motivasi, lingkungan kerja, dan produktivitas di perusahaan.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-5. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh langsung dari responden. Variabel motivasi kerja (X1) diukur berdasarkan kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri. Variabel lingkungan kerja (X2) diukur melalui pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak dalam bekerja, dan hubungan kerja. Sementara itu, produktivitas karyawan (Y) diukur berdasarkan kemampuan, peningkatan hasil yang diraih, semangat kerja, dan mutu.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 5 persen. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dengan Y sebagai produktivitas karyawan, X_1 sebagai motivasi kerja, X_2 sebagai lingkungan kerja, a sebagai konstanta, b_1 dan b_2 sebagai koefisien regresi, serta e sebagai *error*.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 72 responden yang merupakan karyawan PT XYZ sesuai dengan kriteria sampel yang telah ditetapkan. Data diperoleh melalui kuesioner dengan skala *Likert* lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Variabel yang dianalisis terdiri atas motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan produktivitas karyawan (Y). Analisis dilakukan menggunakan SPSS melalui pengujian instrumen, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi.

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT XYZ berada dalam kategori baik. Nilai rata-rata keseluruhan variabel motivasi kerja adalah 3,87. Aspek dengan nilai tertinggi terdapat pada hubungan yang baik, harmonis, dan saling menghormati antar rekan kerja dengan rata-rata 4,21. Sementara itu, aspek dengan nilai terendah adalah persepsi mengenai kebijakan perusahaan yang adil dan transparan dalam kepastian status kepegawaian dengan rata-rata 3,56. Temuan tersebut menunjukkan bahwa secara umum motivasi karyawan sudah baik, meskipun aspek kepastian status kepegawaian masih dapat diperhatikan oleh perusahaan.

Variabel lingkungan kerja juga memperoleh penilaian dalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,96. Aspek pencahayaan memperoleh nilai rata-rata tertinggi, yaitu 4,17, yang menunjukkan bahwa kondisi pencahayaan dinilai mendukung pelaksanaan pekerjaan. Sebaliknya, aspek kebisingan memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,69. Meskipun masih berada pada kategori baik, hasil tersebut menunjukkan bahwa pengendalian kebisingan menjadi salah satu aspek lingkungan kerja yang masih perlu mendapat perhatian agar konsentrasi dan kenyamanan karyawan dapat dipertahankan.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13728
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Produktivitas karyawan secara keseluruhan berada dalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,19. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai tanggung jawab terhadap mutu dan kualitas hasil pekerjaan, yaitu 4,40, sedangkan nilai terendah terdapat pada keaktifan mengikuti pelatihan dan program pengembangan kompetensi dengan rata-rata 3,86. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT XYZ secara umum memiliki tanggung jawab dan kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi aspek pengembangan kompetensi masih memiliki ruang untuk ditingkatkan.

Pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memenuhi persyaratan reliabilitas. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,900, lingkungan kerja sebesar 0,921, dan produktivitas karyawan sebesar 0,932. Ketiga nilai tersebut menunjukkan konsistensi internal instrumen yang tinggi. Selain itu, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa item-item pertanyaan memiliki korelasi yang memenuhi kriteria yang digunakan dalam penelitian, dengan r tabel sebesar 0,2319 untuk 72 responden. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dinilai layak untuk mengukur variabel penelitian.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal. Pengujian Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Test Statistic sebesar 0,078 dan nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, residual dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Hasil tersebut juga didukung oleh grafik Normal P-P Plot yang menunjukkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian, model dapat dilanjutkan ke tahap analisis regresi linear berganda.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,589 dan VIF sebesar 1,696. Nilai tolerance tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen. Sementara itu, uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,549 untuk motivasi kerja dan 0,079 untuk lingkungan kerja. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga model tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan Y = 11,248 + 0,340X1 + 0,441X2 + e. Nilai konstanta sebesar 11,248 menunjukkan nilai produktivitas ketika variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan pada nilai nol dalam model. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,340 menunjukkan arah hubungan positif, sedangkan koefisien lingkungan kerja sebesar 0,441 juga menunjukkan arah hubungan positif. Berdasarkan besarnya koefisien regresi, lingkungan kerja memiliki koefisien yang lebih besar daripada motivasi kerja dalam model penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Koefisien Regresi (B)	t/F Hitung	Sig.	Keputusan
H1	Motivasi Kerja (X1) → Produktivitas (Y)	0,340	7,008	0,000	Diterima
H2	Lingkungan Kerja (X2) → Produktivitas (Y)	0,441	7,866	0,000	Diterima
H3	Motivasi Kerja (X1) + Lingkungan Kerja (X2) → Produktivitas (Y)	-	40,378	0,000	Diterima
—	**Koefisien Determinasi (R^2)**	**0,539**	-	-	**53,9%**

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai t hitung sebesar 7,008 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,2914 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima. Lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, dengan t hitung sebesar 7,866, lebih besar daripada t tabel 2,2914, dan signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT XYZ.

Pengujian secara simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 40,378 dengan nilai F tabel sebesar 3,1296 dan signifikansi 0,000. Karena F hitung lebih besar daripada F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya, nilai R sebesar 0,734 dan R Square sebesar 0,539 menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel independen dengan produktivitas berada pada tingkat yang kuat dan mampu menjelaskan 53,9% variasi produktivitas. Sisanya sebesar 46,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13728
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3.2 Diskusi

Hasil penelitian menjawab pertanyaan pertama bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT XYZ. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik dorongan kerja yang dimiliki karyawan, semakin besar kecenderungan peningkatan produktivitas. Kondisi tersebut dapat dikaitkan dengan hasil deskriptif yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada kategori baik. Hubungan yang harmonis antarpegawai menjadi salah satu aspek dengan penilaian tertinggi, sehingga unsur sosial dalam motivasi tampak menjadi bagian penting dalam mendukung kondisi kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan Al Hafiz yang menemukan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan [3], serta Hamid, Safitri, dan Khoirunnisa yang menemukan bahwa motivasi kerja bersama lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas [4].

Pengaruh motivasi tersebut juga menunjukkan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya terbentuk dari kemampuan teknis, tetapi turut dipengaruhi oleh dorongan karyawan untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang merasa dihargai, memiliki hubungan kerja yang baik, memperoleh rasa aman, dan memiliki kesempatan untuk berkembang akan memiliki kondisi yang lebih mendukung untuk mempertahankan usaha dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Andono dan Khumairoh yang memasukkan motivasi kerja sebagai salah satu faktor yang berpengaruh dalam produktivitas karyawan [19]. Namun, nilai terendah pada aspek kepastian status kepegawaian menunjukkan adanya bagian motivasi yang masih dapat diperbaiki, sehingga perusahaan tidak cukup hanya mempertahankan hubungan sosial yang baik tetapi juga perlu memperhatikan rasa aman dan kepastian kerja.

Hasil penelitian juga menjawab pertanyaan kedua bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai t hitung sebesar 7,866 dan signifikansi 0,000 menunjukkan bukti statistik yang kuat dalam model penelitian. Secara deskriptif, lingkungan kerja memperoleh rata-rata 3,96 atau berada dalam kategori baik. Pencahayaan menjadi salah satu aspek yang memperoleh penilaian tinggi, sedangkan kebisingan menjadi aspek dengan nilai relatif lebih rendah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara umum sudah mendukung aktivitas karyawan, tetapi masih terdapat aspek tertentu yang perlu diperbaiki. Temuan ini konsisten dengan Al Hafiz [3] dan Yofanka dan Andy [14] yang menunjukkan pentingnya lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Hasil simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan produktivitas membutuhkan perhatian terhadap faktor internal karyawan sekaligus kondisi tempat kerja. Motivasi memberikan dorongan bagi karyawan untuk berusaha mencapai hasil yang lebih baik, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi yang memungkinkan usaha tersebut dilakukan secara nyaman dan efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Manulang, Sulaeman, dan Rahmiati yang menempatkan lingkungan, disiplin, dan motivasi sebagai faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas [12]. Dengan demikian, strategi peningkatan produktivitas di PT XYZ sebaiknya tidak hanya berfokus pada satu faktor.

Nilai R Square sebesar 53,9% menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi produktivitas karyawan. Namun, nilai tersebut juga berarti masih terdapat 46,1% variasi produktivitas yang tidak dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Kondisi ini perlu dipandang secara objektif karena produktivitas merupakan fenomena yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa disiplin kerja, stres kerja, pelatihan, beban kerja, dan faktor organisasi dapat berkaitan dengan produktivitas [11], [19]. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja merupakan satu-satunya penentu produktivitas, tetapi keduanya merupakan faktor yang terbukti signifikan dalam konteks PT XYZ.

Dari sisi implikasi, hasil penelitian memberikan dasar bagi PT XYZ untuk mempertahankan aspek motivasi dan lingkungan kerja yang sudah dinilai baik sekaligus memperbaiki aspek yang masih relatif rendah. Hubungan antarpegawai yang memperoleh penilaian sangat baik perlu dipertahankan, sedangkan kepastian status kepegawaian dan pengembangan kompetensi dapat menjadi perhatian lebih lanjut. Pada lingkungan kerja, pencahayaan yang telah dinilai baik perlu dipertahankan dan pengendalian kebisingan dapat ditingkatkan. Perbaikan tersebut dapat dilakukan secara bertahap dengan tetap mempertimbangkan faktor lain yang belum diteliti. Hasil penelitian juga memiliki keterbatasan karena menggunakan data cross-sectional dari 72 responden pada satu perusahaan, sehingga generalisasi terhadap perusahaan manufaktur lain perlu dilakukan secara hati-hati.

Jika dilihat lebih mendalam, pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pada PT XYZ dapat dipahami melalui keterkaitan antara dorongan internal karyawan dan kesediaan mempertahankan usaha ketika menghadapi target pekerjaan. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,340 memperlihatkan arah hubungan positif di dalam model, sehingga peningkatan kondisi motivasional berjalan searah dengan peningkatan produktivitas. Hasil deskriptif juga menunjukkan bahwa hubungan yang baik, harmonis, dan saling menghormati antar rekan kerja memperoleh

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13728
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

rata-rata tertinggi sebesar 4,21. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa aspek sosial merupakan modal penting bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Hubungan kerja yang positif dapat membantu pertukaran informasi, koordinasi tugas, dan penyelesaian masalah sehari-hari sehingga energi karyawan dapat lebih banyak diarahkan pada pencapaian hasil kerja. Temuan ini sejalan dengan kajian yang menempatkan motivasi sebagai faktor yang berkaitan dengan produktivitas [11], [12]. Namun, karena penelitian menggunakan desain cross-sectional, hasil ini lebih tepat dipahami sebagai bukti hubungan yang kuat dalam periode pengamatan, bukan sebagai penjelasan kausal yang sepenuhnya terpisah dari faktor organisasi lainnya.

Aspek motivasi yang memperoleh nilai relatif lebih rendah, yaitu persepsi mengenai kebijakan perusahaan yang adil dan transparan dalam kepastian status kepegawaian dengan rata-rata 3,56, perlu mendapat perhatian khusus. Rasa aman dalam bekerja dapat memengaruhi fokus karyawan, karena ketidakpastian mengenai status atau keberlanjutan kerja berpotensi mengalihkan perhatian dari tugas utama. Dalam konteks PT XYZ, perusahaan dapat memperkuat komunikasi mengenai ketentuan kerja, jalur pengembangan karier, evaluasi kinerja, dan peluang peningkatan kompetensi agar karyawan memiliki pemahaman yang lebih jelas mengenai hubungan antara kontribusi kerja dan perkembangan mereka di dalam organisasi. Langkah tersebut tidak harus selalu diwujudkan dalam bentuk insentif finansial, tetapi dapat berupa umpan balik kinerja yang teratur, pengakuan terhadap pencapaian, kesempatan mengikuti pelatihan, dan mekanisme komunikasi dua arah. Temuan mengenai pentingnya motivasi konsisten dengan penelitian yang mengaitkan motivasi dengan produktivitas dan kinerja karyawan [3], [13], [17]. Dengan demikian, pengelolaan motivasi perlu diposisikan sebagai proses yang berkelanjutan dan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, bukan hanya sebagai program sesaat ketika produktivitas mengalami penurunan.

Pada variabel lingkungan kerja, koefisien regresi sebesar 0,441 menunjukkan arah hubungan positif dan dalam model penelitian nilainya lebih besar dibandingkan koefisien motivasi kerja. Temuan ini tidak serta-merta berarti lingkungan kerja selalu lebih penting pada setiap organisasi, tetapi menunjukkan bahwa pada data PT XYZ kondisi tempat kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan produktivitas. Karakteristik perusahaan manufaktur menyebabkan karyawan berinteraksi langsung dengan ruang kerja, mesin, suara, suhu, pencahayaan, serta pengaturan area kerja selama proses produksi. Karena itu, kualitas lingkungan fisik dapat memengaruhi kenyamanan dan kemampuan karyawan mempertahankan konsentrasi. Nilai rata-rata pencahayaan yang mencapai 4,17 menunjukkan bahwa aspek tersebut telah dinilai baik dan perlu dipertahankan. Sebaliknya, kebisingan memperoleh nilai rata-rata 3,69, paling rendah di antara aspek lingkungan kerja yang dilaporkan. Perbedaan ini memberikan petunjuk praktis bahwa perbaikan lingkungan tidak harus dilakukan secara seragam; perusahaan dapat memprioritaskan aspek yang dinilai relatif lebih lemah. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas maupun kinerja [3], [14], [16].

Pengendalian kebisingan menjadi penting karena aktivitas produksi dapat menghasilkan suara mesin yang berlangsung berulang dan berpotensi mengganggu komunikasi serta konsentrasi. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan dapat mengevaluasi sumber kebisingan, pola penempatan mesin, kondisi ruang, dan pengaturan waktu kerja untuk mengidentifikasi area yang paling membutuhkan perbaikan. Upaya yang dilakukan dapat berupa penataan area kerja yang lebih efektif, pemeliharaan mesin secara berkala, pengaturan jarak antaraktivitas yang menghasilkan suara tinggi, serta penerapan prosedur keselamatan dan kenyamanan yang sesuai dengan kondisi operasional perusahaan. Pembahasan ini tidak dimaksudkan untuk menyimpulkan adanya gangguan kesehatan tertentu karena penelitian tidak mengukur aspek kesehatan akibat kebisingan, melainkan menekankan bahwa kebisingan merupakan indikator lingkungan dengan nilai relatif terendah. Selain lingkungan fisik, hubungan kerja sebagai bagian dari lingkungan nonfisik juga perlu dipertahankan. Interaksi yang terbuka antara karyawan dan atasan dapat membantu penyampaian kendala operasional dengan lebih cepat sehingga permasalahan yang menghambat produktivitas dapat ditangani sebelum berkembang menjadi gangguan yang lebih besar.

Hasil pengujian simultan memperlihatkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan F hitung 40,378 dan signifikansi 0,000. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemauan individu, tetapi juga oleh situasi yang memungkinkan kemauan tersebut diwujudkan dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki dorongan tinggi tetap memerlukan lingkungan yang mendukung agar dapat mempertahankan konsentrasi dan ritme kerja. Sebaliknya, fasilitas dan kondisi kerja yang baik belum tentu menghasilkan produktivitas optimal apabila karyawan tidak memiliki dorongan, rasa aman, penghargaan, atau kesempatan untuk berkembang. Dengan demikian, motivasi dan lingkungan kerja dapat dipahami sebagai dua unsur yang saling melengkapi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hamid, Safitri, dan Khoirunnisa [4] serta Manulang, Sulaeman, dan Rahmiati [12], yang sama-sama menempatkan motivasi dan lingkungan kerja sebagai faktor yang relevan terhadap produktivitas. Bagi PT XYZ, implikasinya adalah kebijakan peningkatan produktivitas sebaiknya dirancang secara terpadu, bukan memisahkan pengelolaan sumber daya manusia dari pengelolaan kondisi operasional tempat kerja.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13728
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Nilai R Square sebesar 0,539 memberikan informasi bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 53,9% variasi produktivitas dalam model penelitian. Angka ini menunjukkan kontribusi yang substansial, tetapi sekaligus menegaskan bahwa 46,1% variasi produktivitas masih berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu, interpretasi hasil perlu tetap proporsional. Produktivitas karyawan pada perusahaan manufaktur dapat berhubungan dengan disiplin kerja, pelatihan, beban kerja, stres kerja, kepemimpinan, kompensasi, pengalaman, teknologi, serta budaya organisasi. Sejumlah variabel tersebut juga muncul dalam penelitian terdahulu yang dirujuk pada artikel ini [11], [18], [19]. Keberadaan faktor lain tersebut menjelaskan mengapa strategi peningkatan produktivitas tidak cukup dilakukan hanya melalui satu atau dua kebijakan. Temuan penelitian ini lebih tepat digunakan sebagai dasar untuk menentukan dua area prioritas yang telah terbukti signifikan dalam sampel PT XYZ, sembari tetap membuka ruang evaluasi terhadap faktor-faktor lain. Pendekatan seperti ini membantu perusahaan menghindari kebijakan yang terlalu sederhana dan mendorong pengambilan keputusan berbasis kombinasi data sumber daya manusia dan data operasional.

Dari sisi pengelolaan, hasil penelitian dapat diterjemahkan ke dalam beberapa arah tindakan yang saling terkait. Pertama, perusahaan dapat mempertahankan hubungan sosial kerja yang telah memperoleh penilaian tinggi melalui komunikasi tim, koordinasi antarbagian, dan pola kepemimpinan yang memberi ruang bagi umpan balik. Kedua, aspek kepastian kerja dan pengembangan kompetensi perlu mendapat perhatian karena keduanya muncul sebagai area yang masih memiliki ruang peningkatan dalam hasil deskriptif. Program pengembangan dapat disusun berdasarkan kebutuhan pekerjaan sehingga pelatihan tidak hanya bersifat administratif, tetapi benar-benar mendukung keterampilan yang digunakan dalam proses produksi. Ketiga, lingkungan fisik perlu dievaluasi secara periodik, terutama pada indikator kebisingan, tanpa mengabaikan pencahayaan dan aspek lain yang telah dinilai baik. Keempat, perusahaan dapat memantau perubahan produktivitas setelah intervensi dilakukan dengan menggunakan indikator yang sama sehingga efektivitas kebijakan dapat dibandingkan dari waktu ke waktu. Rangkaian tindakan tersebut sejalan dengan tujuan praktis penelitian, yaitu menjadikan hasil statistik sebagai dasar perbaikan yang dapat diterapkan dan dievaluasi secara sistematis.

Secara akademik, penelitian ini memperluas bukti empiris mengenai keterkaitan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas pada konteks perusahaan manufaktur. Fokus pada PT XYZ memberikan gambaran yang lebih spesifik dibandingkan penelitian yang dilakukan pada sektor jasa atau instansi pemerintah [20]. Meski demikian, ruang pengembangan penelitian masih cukup besar. Penggunaan 72 responden dari satu perusahaan membatasi generalisasi hasil terhadap organisasi dengan karakteristik industri, ukuran, teknologi, atau pola kerja yang berbeda. Desain cross-sectional juga belum dapat menggambarkan perubahan motivasi, lingkungan kerja, dan produktivitas dari waktu ke waktu. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih luas, membandingkan beberapa perusahaan, atau menerapkan pendekatan longitudinal untuk melihat konsistensi hubungan antarvariabel. Model penelitian juga dapat dikembangkan dengan memasukkan disiplin kerja, beban kerja, stres kerja, pelatihan, kompensasi, kepemimpinan, atau budaya organisasi sebagai variabel tambahan. Dengan pengembangan tersebut, penelitian berikutnya dapat menjelaskan bagian variasi produktivitas yang pada model saat ini masih berada di luar motivasi kerja dan lingkungan kerja, sekaligus menguji apakah hubungan yang ditemukan pada PT XYZ tetap konsisten pada konteks organisasi lain.

4. Kesimpulan

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT XYZ. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai t hitung 7,008 dan signifikansi 0,000, sedangkan lingkungan kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung 7,866 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan F hitung 40,378 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,539 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 53,9% variasi produktivitas karyawan, sedangkan 46,1% dipengaruhi faktor lain di luar model. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas PT XYZ perlu dilakukan melalui penguatan motivasi karyawan sekaligus penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung. Penelitian selanjutnya dapat memperluas model dengan memasukkan faktor lain seperti kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan, pelatihan, beban kerja, dan budaya organisasi.

Referensi

[1] F. R. Irsyad, P. K. D. Lubis, A. R. O. Naibaho, and N. A. Sinurat, "Analisis Strategi Perencanaan Tenaga Kerja Untuk Meningkatkan Efisiensi Dan Produktivitas Dalam Organisasi ," *Innov. J. Soc. Sci. Res.*, vol. 4, no. 4 SE-Articles, pp. 3328–3333, Jul. 2024, doi: 10.31004/innovative.v4i4.11919.

[2] G. Wijonarko, "Analisis Kinerja, Disiplin, dan Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Mempengaruhi Pemanfaatan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia," *Teknika*, vol. 10, no. 3, pp. 225–231, 2021, doi: 10.34148/teknika.v10i3.412.

[3] M. R. Al Hafiz, "Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di CV Merbabu Surabaya," *J.*

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13728
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Kolaboratif Sains, vol. 8, no. 8, pp. 5319–5332, 2025, doi: 10.56338/jks.v8i8.8262.

[4] S. Hamid, N. Safitri, and Khoirunnisa, "Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jababeka II," *J. Mhs. Manaj. dan Akunt.*, vol. 5, no. 1, pp. 18–29, 2026, doi: 10.30640/jumma45.v5i1.5803.

[5] R. A. Sanjaya, H. Firlana, and M. B. Priyatno, "Faktor motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas pegawai sektor publik di Indonesia," *J. Lentera Bisnis*, vol. 14, no. 2, pp. 2022–2038, 2025, doi: 10.34127/jrlab.v14i2.1571.

[6] Vigo Hariyanto, Theofilus Samalelo, and Catharina Aprilia Hellyani, "Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank," *J. Kaji. dan Penelit. Umum*, vol. 1, no. 3 SE-Articles, pp. 228–238, Jun. 2023, doi: 10.47861/jkpu-nalanda.v1i3.253.

[7] Muhamad Ardiansyah Pratama and Muhammad Badar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kota Bima," *J. Manag. Creat. Bus.*, vol. 1, no. 4 SE-Articles, pp. 398–412, Sep. 2023, doi: 10.30640/jmcbus.v1i4.1667.

[8] F. Afianti, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Indonesia," *Econ. Digit. Bus. Rev.*, vol. 6, no. 1 SE-Articles, pp. 237–244, Dec. 2024, [Online]. Available: https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/2039

[9] E. Septian, "Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Prima di Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sardjito," *Prof. J. Komun. dan Adm. Publik*, vol. 10, no. 2 SE-Articles, Dec. 2023, doi: 10.37676/professional.v10i2.5087.

[10] F. Benjamin, L. S. J. Sapari, and A. A. Renouw, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Kelurahan Rufei Di Kota Sorong," *Eqien - J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 11, no. 04 SE-Articles, pp. 106 – 115, Dec. 2022, doi: 10.34308/eqien.v11i04.1249.

[11] S. P. N. Syiva, R. A. Lestari, E. B. R. Lil'alamin, and R. S. Putra, "Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan: Literature review," *Worldview J. Ekon. Bisnis dan Sos. Sains*, vol. 2, no. 1, pp. 43–60, 2023.

[12] F. R. Manulang, M. Sulaeman, and Rahmiati, "Meningkatkan produktivitas karyawan melalui lingkungan, disiplin, dan motivasi kerja," *J. Penelit. Manaj. Terap. (PENATARAN*, vol. 10, no. 1, pp. 99–113, 2025.

[13] M. Fazril, R. Nurmala, and S. Saori, "Analisis efektivitas penilaian kinerja dan motivasi pimpinan terhadap produktivitas karyawan," *Oikos J. Kaji. Pendidik. Ekon. dan Ilmu Ekon.*, vol. 9, no. 2, pp. 967–973, 2025.

[14] F. Yofanka and Andy, "Pengaruh disiplin kerja, stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT MR Design," *EMABI Ekon. dan Manaj. Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 1–9, 2025.

[15] L. Wulandari, "Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia," *Public Adm. J.*, vol. 7, no. 1, pp. 83–95, 2023.

[16] A. C. Salhuteru and H. Hursepuny, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Desa Waai Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah," *J. Adm. Terap.*, vol. 4, no. 1, pp. 104–116, 2025.

[17] W. N. Ramadhina and Tukiman, "Korelasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur," *J. Ilmu Sos. dan Ilmu Polit. (JISIP*, vol. 13, no. 3, pp. 490–504, 2024.

[18] M. Khairil and Rinaldi, "Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan Generasi Z di Yogyakarta," *Optim. J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 5, no. 3, pp. 638–650, 2025, doi: 10.55606/optimal.v5i3.7277.

[19] I. S. Andono and N. S. Khumairoh, "Pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT ISS Indonesia: Studi kasus pada PT SMART Tbk Surabaya," *Soc. J. Ilm. Mhs. Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 13–25, 2025.

[20] S. R. Lamandasa, T. R. Matana, and N. K. N. Narayanti, "Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM dan Perdagangan Kabupaten Poso," *J. Ilm. Ekomen*, vol. 24, no. 1, pp. 1–11, 2024.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13728
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)