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: 28369-28378
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Navigasi Keputusan Pembelian Konsumen Emas: Menguji Pengaruh Kualitas Produk dan Strategi Harga pada Toko ABC Gold Ciracas

Sugono[1], Eny Triastuti[2], Mizwar Anwar[3]
[1-3]Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kalpataru
[*1]sugono.ipah@gamail.com , [2]enitriastuti.stiek@gmail.com , [3]mizwar.anwar@stiekalpataru.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya produktivitas karyawan bagi keberlangsungan perusahaan manufaktur serta kebutuhan organisasi untuk memahami faktor internal dan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendorong pencapaian target secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT XYZ, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal dan desain cross-sectional. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima tingkat kepada 72 responden yang memenuhi kriteria sampel. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. 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 signifikan terhadap produktivitas dengan F hitung 40,378 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,539 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 53,9% variasi produktivitas, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas perlu dilakukan melalui penguatan dorongan kerja karyawan sekaligus penciptaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, mendukung, dan kondusif. Implikasi penelitian mengarahkan perusahaan untuk mengelola kebijakan motivasi serta kondisi kerja secara terpadu dan melakukan evaluasi berkala agar peningkatan produktivitas dapat dipertahankan secara konsisten.

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

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,

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.

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.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,523	3,228	0,003	Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	0,345	2,380	0,023	Signifikan
Konstanta	6,104	–	–	–
Uji F	–	80,674	0,001	Signifikan
R^2	–	–	–	81,3%

Sumber : data diolah

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.

3.2.1 Interpretasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas

Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan produktivitas karyawan PT XYZ. Secara substantif, arah hubungan tersebut menunjukkan bahwa dorongan yang dirasakan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan berkaitan dengan kemampuan mereka menghasilkan keluaran kerja yang lebih baik. Dalam konteks manufaktur, produktivitas tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan mesin dan prosedur, tetapi juga oleh kesediaan individu untuk menggunakan waktu, keterampilan, dan energi secara konsisten. Karena itu, motivasi menjadi unsur yang menghubungkan target organisasi dengan perilaku kerja sehari-hari. Ketika karyawan memahami sasaran, merasa pekerjaannya penting, dan melihat adanya konsekuensi positif dari pencapaian, mereka cenderung lebih fokus terhadap standar hasil yang ditetapkan. Literatur yang digunakan dalam artikel ini juga menempatkan perencanaan tenaga kerja, kinerja, disiplin, dan produktivitas sebagai isu yang saling berkaitan dalam pengelolaan sumber daya manusia [1], [2].

Pengaruh motivasi terhadap produktivitas dapat dipahami melalui perubahan intensitas usaha. Karyawan yang memiliki dorongan kerja lebih kuat cenderung mempertahankan perhatian pada tugas utama, mengurangi penundaan, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan prioritas. Pada pekerjaan yang memiliki target kuantitatif maupun tenggat operasional, konsistensi usaha semacam ini penting karena keterlambatan pada satu tahap dapat memengaruhi tahap lain. Hasil penelitian ini karena itu tidak seharusnya dibaca sebagai kebutuhan memberikan insentif semata, melainkan sebagai kebutuhan membangun sistem yang membuat karyawan memiliki alasan yang jelas untuk bekerja dengan baik. Studi-studi yang tercantum dalam referensi artikel juga secara khusus membahas motivasi kerja dalam kaitannya dengan produktivitas atau kinerja pada berbagai konteks organisasi [3], [5], [6]. Kesamaan fokus tersebut memperlihatkan bahwa motivasi merupakan variabel yang relevan untuk dikaji bersama keluaran kerja, meskipun karakter organisasi, jenis pekerjaan, dan indikator yang digunakan dapat berbeda.

Motivasi juga memiliki dimensi pemeliharaan perilaku. Produktivitas yang tinggi tidak cukup dicapai sekali, tetapi harus dapat dipertahankan dalam siklus kerja yang berulang. Karyawan dapat memiliki keterampilan yang memadai, namun tanpa dorongan yang terjaga, kualitas konsentrasi dan kecepatan penyelesaian tugas dapat berubah dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, kebijakan motivasi perlu diposisikan sebagai proses manajerial berkelanjutan. Pengakuan terhadap pencapaian, komunikasi target, umpan balik dari atasan, kesempatan belajar, serta kepastian mengenai standar penilaian dapat menjadi bagian dari proses tersebut. Rujukan [13] membahas penilaian kinerja dan motivasi pimpinan dalam kaitannya dengan produktivitas, sedangkan [17] menempatkan motivasi kerja dalam hubungan dengan kinerja pegawai. Kedua tema tersebut mendukung pentingnya melihat motivasi tidak secara terpisah dari cara organisasi mengarahkan, menilai, dan memberikan respons terhadap pekerjaan karyawan.

Dalam konteks PT XYZ, hasil positif pada variabel motivasi mengisyaratkan perlunya perusahaan mengenali sumber dorongan yang paling relevan bagi kelompok karyawan yang berbeda. Kebutuhan karyawan pada bagian produksi dapat berbeda dengan bagian administrasi atau pendukung. Bagi sebagian karyawan, kejelasan target dan penghargaan atas pencapaian mungkin lebih penting, sedangkan bagi kelompok lain kesempatan pengembangan, rasa aman, atau hubungan dengan atasan dapat lebih menentukan. Penelitian ini belum memisahkan pengaruh berdasarkan unit kerja atau karakteristik demografis, sehingga interpretasi tetap berada pada tingkat keseluruhan sampel. Namun demikian, hasilnya memberi dasar praktis bahwa intervensi motivasi sebaiknya tidak seragam

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13760
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

tanpa evaluasi. Perusahaan dapat memulai dengan memetakan faktor yang dianggap mendorong semangat kerja, kemudian menghubungkannya dengan indikator produktivitas yang telah digunakan dalam evaluasi internal agar kebijakan yang dipilih lebih terarah.

Keterkaitan motivasi dengan produktivitas juga perlu dipahami bersama faktor disiplin dan beban kerja. Sejumlah rujukan dalam artikel mengangkat disiplin, etos kerja, stres, dan beban kerja bersamaan dengan motivasi dan produktivitas [11], [14], [18]. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan bekerja berlangsung di dalam kondisi pekerjaan tertentu, bukan pada ruang yang terpisah. Motivasi yang kuat dapat kehilangan efektivitas jika beban terlalu tinggi, pembagian tugas tidak jelas, atau karyawan terus mengalami tekanan yang tidak terkendali. Sebaliknya, sistem kerja yang tertib dapat membantu motivasi diterjemahkan menjadi hasil karena karyawan mengetahui prosedur, jadwal, dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, temuan penelitian ini dapat dimaknai sebagai alasan untuk menguatkan motivasi sembari memastikan bahwa desain pekerjaan tidak menciptakan hambatan yang justru mengurangi manfaat dari dorongan tersebut.

Dari sudut pandang pengelolaan produktivitas, motivasi perlu diterjemahkan ke dalam indikator perilaku yang dapat diamati. Perusahaan dapat memantau ketepatan waktu, pencapaian target, konsistensi kualitas, kesediaan mengikuti perbaikan proses, dan kontribusi dalam penyelesaian masalah operasional. Pemantauan semacam itu akan membantu manajemen membedakan antara motivasi yang dinyatakan melalui persepsi kuesioner dan motivasi yang benar-benar tercermin dalam perilaku kerja. Pendekatan ini juga penting agar kebijakan penghargaan tidak hanya berorientasi pada volume output, tetapi mempertimbangkan mutu dan kepatuhan terhadap prosedur. Referensi [9] menempatkan produktivitas dalam konteks peningkatan pelayanan, sementara [10] membahas kualitas sumber daya manusia dan produktivitas. Keduanya mengingatkan bahwa produktivitas memiliki makna lebih luas daripada sekadar jumlah pekerjaan yang diselesaikan, karena kemampuan manusia dan kualitas proses tetap menjadi bagian penting dari hasil organisasi.

3.2.2 Interpretasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas

Selain motivasi, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan tersebut menempatkan kondisi kerja sebagai bagian penting dari kemampuan karyawan menjalankan tugas dengan efektif. Lingkungan kerja dapat dipahami melalui unsur fisik dan nonfisik. Unsur fisik meliputi tata ruang, pencahayaan, suhu, kebersihan, kebisingan, keselamatan, serta ketersediaan fasilitas yang mendukung pekerjaan. Unsur nonfisik meliputi hubungan antarpegawai, pola komunikasi, dukungan atasan, rasa aman secara psikologis, serta iklim kerja yang memudahkan koordinasi. Dalam rujukan artikel, hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas, kinerja, atau kepuasan juga menjadi fokus pada berbagai konteks [3], [4], [7], [8]. Oleh sebab itu, hasil pada PT XYZ dapat ditempatkan dalam percakapan yang lebih luas mengenai pentingnya kondisi tempat kerja bagi keluaran karyawan.

Pada perusahaan manufaktur, aspek fisik lingkungan kerja memiliki konsekuensi langsung terhadap kelancaran aktivitas. Area kerja yang tidak tertata dapat memperpanjang waktu perpindahan material, pencahayaan yang kurang memadai dapat mengurangi ketelitian, sedangkan suhu atau kebisingan yang tidak nyaman dapat mempercepat kelelahan. Walaupun penelitian ini tidak memisahkan masing-masing komponen lingkungan kerja dalam analisis regresi, pengaruh signifikan yang ditemukan menunjukkan bahwa penilaian karyawan terhadap kondisi kerjanya berkaitan dengan tingkat produktivitas yang dilaporkan. Implikasi utamanya adalah perusahaan perlu melakukan audit lingkungan kerja secara berkala. Audit tidak harus selalu dimulai dari investasi besar, tetapi dapat berangkat dari identifikasi titik kerja yang menghambat gerak, keteraturan alat, kebersihan, ketersediaan fasilitas dasar, serta masalah kecil yang berulang dan mengonsumsi waktu karyawan selama proses produksi.

Lingkungan kerja nonfisik juga berpotensi menjelaskan mengapa kondisi kerja berhubungan dengan produktivitas. Karyawan yang bekerja dalam suasana komunikasi terbuka lebih mudah meminta klarifikasi, melaporkan masalah, dan mengoordinasikan pekerjaan lintas fungsi. Sebaliknya, hubungan kerja yang tegang dapat menyebabkan informasi terlambat, koreksi tidak segera dilakukan, dan energi karyawan terserap pada konflik yang tidak produktif. Rujukan [7] membahas lingkungan kerja nonfisik dan kepuasan kerja, sedangkan [16] juga mengaitkan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Walaupun variabel dependen kedua kajian tersebut berbeda dari produktivitas pada penelitian ini, fokusnya menunjukkan bahwa aspek lingkungan memiliki konsekuensi terhadap pengalaman kerja karyawan. Bagi PT XYZ, hal tersebut memperkuat kebutuhan untuk memperhatikan kualitas interaksi sosial sebagai bagian dari upaya produktivitas, bukan hanya kondisi fasilitas fisik.

Kondisi lingkungan kerja yang baik juga dapat mengurangi energi yang terbuang untuk mengatasi hambatan rutin. Ketika alat tersedia pada tempatnya, prosedur mudah dipahami, area kerja aman, dan dukungan rekan cepat diperoleh, karyawan dapat mengalokasikan perhatian lebih besar pada aktivitas bernilai tambah. Dari perspektif operasional, setiap gangguan kecil yang berulang dapat membentuk akumulasi waktu tidak produktif. Karena itu, dampak lingkungan kerja sebaiknya dievaluasi dengan menghubungkan persepsi karyawan dengan data

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13760
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

operasional seperti keterlambatan proses, kesalahan kerja, pengulangan pekerjaan, keluhan fasilitas, atau waktu henti. Langkah ini akan membantu perusahaan memisahkan masalah lingkungan yang benar-benar memengaruhi proses dari isu yang sifatnya sporadis. Referensi [15] yang membahas fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja memberikan alasan tambahan untuk menempatkan fasilitas sebagai bagian dari evaluasi kondisi kerja secara menyeluruh.

Perusahaan juga perlu memperhatikan bahwa persepsi lingkungan kerja dapat berbeda antarunit. Bagian dengan paparan kebisingan, suhu, atau tuntutan fisik tertentu mungkin memiliki kebutuhan yang tidak sama dengan bagian kantor. Demikian pula, pola komunikasi pada unit yang bekerja dengan sistem shift dapat berbeda dengan unit yang bekerja pada jadwal reguler. Penelitian ini menggunakan 72 responden dan menganalisisnya sebagai satu kelompok, sehingga belum dapat menunjukkan variasi tersebut secara rinci. Pengembangan kebijakan karena itu sebaiknya diawali dengan pemetaan per area kerja. Perusahaan dapat menggunakan survei singkat, observasi lapangan, wawancara, dan catatan keselamatan untuk menentukan prioritas perbaikan. Dengan cara ini, hasil penelitian tidak berhenti sebagai temuan statistik, tetapi diterjemahkan menjadi agenda perbaikan yang spesifik terhadap sumber hambatan di masing-masing unit.

Hasil pada variabel lingkungan kerja juga perlu dilihat bersama faktor keselamatan dan kenyamanan psikologis. Karyawan yang merasa aman cenderung dapat berkonsentrasi pada pekerjaan tanpa terus-menerus mengantisipasi risiko yang sebenarnya dapat dikendalikan organisasi. Kenyamanan tidak identik dengan kelonggaran terhadap standar; justru lingkungan yang nyaman harus mempermudah karyawan mematuhi prosedur secara benar. Penataan ruang, petunjuk kerja, akses terhadap alat pelindung, kebersihan, serta mekanisme pelaporan masalah adalah contoh kondisi yang dapat dikendalikan manajemen. Pada saat yang sama, atasan perlu merespons laporan dengan cara yang tidak membuat karyawan enggan menyampaikan masalah. Kombinasi kondisi fisik dan hubungan kerja yang mendukung dapat menciptakan lingkungan yang memungkinkan produktivitas meningkat tanpa mengabaikan kualitas dan keselamatan.

3.2.3 Pengaruh Simultan Motivasi dan Lingkungan Kerja

Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berkaitan secara signifikan dengan produktivitas. Temuan ini penting karena produktivitas pada praktiknya jarang terbentuk oleh satu faktor tunggal. Motivasi memberikan dorongan dari sisi individu, sedangkan lingkungan menyediakan kondisi yang memungkinkan dorongan tersebut diwujudkan. Karyawan yang termotivasi tetapi bekerja pada lingkungan yang penuh hambatan dapat kesulitan mempertahankan output. Sebaliknya, fasilitas yang baik belum tentu menghasilkan produktivitas apabila karyawan tidak memiliki dorongan untuk menggunakan sumber daya secara optimal. Dengan demikian, kedua variabel dapat dipahami sebagai komponen yang saling melengkapi. Literatur yang digunakan dalam artikel juga banyak menggabungkan motivasi dan lingkungan kerja ketika membahas produktivitas atau kinerja [3], [4], [11], [12], [14], [19], [20], sehingga pemodelan keduanya secara bersama-sama relevan dengan fokus penelitian yang sudah berkembang.

Implikasi dari pengaruh simultan adalah bahwa kebijakan peningkatan produktivitas sebaiknya tidak dibuat dalam bentuk program yang berdiri sendiri. Misalnya, pemberian penghargaan akan lebih efektif apabila disertai dengan ketersediaan alat dan prosedur yang membuat karyawan mampu mencapai target secara realistis. Demikian pula, perbaikan fasilitas akan lebih bermakna apabila diikuti komunikasi tujuan, umpan balik, dan pengakuan terhadap kontribusi. Integrasi ini dapat menghindari situasi ketika perusahaan mengeluarkan biaya untuk satu intervensi tetapi hasilnya tertahan oleh kelemahan pada faktor lain. Bagi PT XYZ, temuan penelitian memberi dasar untuk menghubungkan program sumber daya manusia dengan perbaikan operasional. Unit SDM dan unit produksi dapat menyusun indikator bersama sehingga perubahan motivasi dan kondisi kerja dapat dievaluasi berdasarkan dampaknya terhadap kualitas, ketepatan waktu, dan volume keluaran.

Perspektif simultan juga membantu menjelaskan mengapa strategi produktivitas perlu berorientasi pada sistem. Produktivitas merupakan hasil interaksi antara individu, tugas, teknologi, aturan, dan lingkungan sosial. Penelitian ini hanya menguji dua variabel utama, sehingga masih terdapat variasi produktivitas yang dapat terkait dengan faktor lain di luar model. Kesimpulan artikel telah menyebut kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan, pelatihan, beban kerja, dan budaya organisasi sebagai variabel yang dapat dikembangkan pada penelitian berikutnya. Beberapa faktor tersebut juga muncul dalam daftar rujukan, misalnya disiplin dan etos kerja [11], penilaian kinerja [13], stres serta beban kerja [14], [18], dan pelatihan [19]. Oleh karena itu, hasil penelitian sebaiknya dipandang sebagai fondasi untuk memahami dua pengungkit penting, bukan sebagai penjelasan tunggal atas seluruh produktivitas karyawan.

Pengelolaan terpadu juga memerlukan urutan implementasi yang tepat. Perusahaan dapat memulai dengan mengidentifikasi masalah lingkungan yang menjadi penghambat paling nyata karena hambatan tersebut dapat mengurangi kemampuan karyawan yang sebenarnya sudah termotivasi. Setelah hambatan dasar dikurangi,

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13760
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

perusahaan dapat memperkuat sistem motivasi melalui sasaran yang jelas, penghargaan yang konsisten, komunikasi kinerja, dan kesempatan pengembangan. Namun urutan tersebut tidak harus sama untuk semua unit. Unit yang kondisi fisiknya telah memadai tetapi menunjukkan penurunan semangat mungkin memerlukan prioritas yang berbeda. Prinsipnya adalah menggunakan data untuk memilih intervensi. Dengan demikian, temuan statistik penelitian dapat menjadi dasar diagnosis awal, sedangkan keputusan manajemen perlu dilengkapi data operasional dan masukan karyawan agar solusi yang dipilih sesuai dengan sumber masalah.

3.2.4 Keterkaitan Temuan dengan Literatur yang Digunakan

Pembahasan penelitian ini dapat diperkaya dengan melihat tema dari penelitian terdahulu yang dicantumkan dalam daftar referensi. Irsyad dkk. [1] menempatkan perencanaan tenaga kerja dalam kaitannya dengan efisiensi dan produktivitas organisasi. Fokus tersebut relevan karena produktivitas pada PT XYZ juga bergantung pada kemampuan organisasi menempatkan sumber daya manusia secara efektif. Wijonarko [2] membahas kinerja, disiplin, produktivitas, dan pemanfaatan sistem informasi sumber daya manusia. Tema ini menambah perspektif bahwa produktivitas dapat didukung oleh tata kelola data dan disiplin proses. Dengan demikian, motivasi dan lingkungan kerja yang diuji dalam penelitian ini dapat ditempatkan sebagai bagian dari sistem pengelolaan tenaga kerja yang lebih luas. Keduanya tidak menggantikan fungsi perencanaan maupun informasi, tetapi dapat menentukan apakah kebijakan dan sumber daya yang tersedia benar-benar diterjemahkan menjadi perilaku kerja produktif.

Rujukan [3] dan [4] secara langsung mengangkat lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam hubungannya dengan produktivitas karyawan. Kedekatan topik tersebut memberikan konteks yang kuat bagi model penelitian ini. Namun, karakteristik tempat penelitian harus tetap diperhatikan ketika melakukan perbandingan. PT XYZ digambarkan sebagai perusahaan manufaktur, sedangkan penelitian lain dapat berlangsung pada organisasi, wilayah, dan jenis pekerjaan yang berbeda. Perbedaan konteks dapat memengaruhi komponen motivasi yang dominan, bentuk lingkungan kerja yang paling dirasakan, dan indikator produktivitas yang digunakan. Karena itu, kontribusi penelitian ini terletak pada pengujian kombinasi variabel yang sama pada sampel dan konteks yang ditetapkan peneliti. Konsistensi tema antarpenelitian memperkuat relevansi variabel, sementara perbedaan lokasi memberi ruang bagi pengujian apakah pola hubungan tetap muncul dalam kondisi organisasi yang berbeda.

Rujukan [5], [6], dan [17] menempatkan motivasi kerja dalam pembahasan produktivitas atau kinerja pegawai. Tema-tema tersebut mendukung penjelasan bahwa motivasi berkaitan dengan capaian kerja, tetapi penelitian ini memberikan fokus khusus pada produktivitas sebagai variabel dependen dan mengujinya bersama lingkungan kerja. Keuntungan pendekatan tersebut adalah kemampuan melihat motivasi tidak secara terisolasi. Dalam praktik manajemen, karyawan dapat memiliki kemauan tinggi tetapi tidak dapat mencapai hasil maksimal apabila alat, proses, atau kondisi sosial tidak mendukung. Sebaliknya, lingkungan yang memadai dapat kehilangan potensinya bila dorongan individual rendah. Oleh sebab itu, model penelitian PT XYZ memiliki nilai praktis karena memasangkan faktor internal karyawan dengan kondisi eksternal yang dialami selama bekerja.

Rujukan [7], [8], [15], dan [16] menyoroti lingkungan kerja, fasilitas kerja, kinerja, dan kepuasan. Walaupun tidak seluruhnya menggunakan produktivitas sebagai variabel keluaran, topik-topik tersebut membantu menjelaskan jalur yang mungkin menghubungkan kondisi kerja dengan hasil organisasi. Lingkungan yang mendukung dapat mempermudah proses kerja secara langsung, sedangkan kepuasan dan kenyamanan dapat menjadi pengalaman psikologis yang memengaruhi bagaimana karyawan merespons tugas. Penelitian ini tidak menguji kepuasan sebagai variabel mediasi sehingga mekanisme tersebut belum dapat disimpulkan dari data yang tersedia. Namun, hasil signifikan pada lingkungan kerja memberikan alasan bagi penelitian lanjutan untuk menguji apakah kepuasan, keterikatan, atau stres menjadi perantara antara lingkungan dan produktivitas. Pengembangan tersebut akan membuat model kausal lebih terperinci daripada hubungan langsung yang diuji saat ini.

Rujukan [11], [12], [14], [18], dan [19] memperluas diskusi karena memasukkan disiplin, etos, stres, beban kerja, pelatihan, motivasi, serta lingkungan kerja. Keragaman variabel itu menunjukkan bahwa produktivitas dapat dibentuk oleh banyak aspek yang saling berinteraksi. Bagi PT XYZ, implikasinya adalah manajemen tidak perlu menafsirkan hasil penelitian sebagai dasar untuk mengabaikan faktor di luar motivasi dan lingkungan. Sebaliknya, dua variabel yang signifikan ini dapat digunakan sebagai pintu masuk untuk membangun model evaluasi yang lebih lengkap. Misalnya, setelah perbaikan motivasi dan lingkungan diterapkan, perusahaan dapat menilai apakah perbedaan produktivitas yang tersisa berkaitan dengan kompetensi, pelatihan, beban kerja, atau disiplin. Pendekatan bertahap seperti itu lebih mudah diterjemahkan menjadi kebijakan daripada mencoba memperbaiki seluruh faktor sekaligus tanpa prioritas yang jelas.

Rujukan [20] yang membahas lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai memperlihatkan bahwa dua variabel utama penelitian juga digunakan dalam konteks keluaran kerja selain produktivitas. Hal tersebut penting untuk membedakan istilah kinerja dan produktivitas. Kinerja dapat mencakup mutu, perilaku, kepatuhan,

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13760
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

dan pencapaian sasaran, sedangkan produktivitas lebih dekat dengan hubungan antara keluaran dan sumber daya atau waktu yang digunakan. Dalam penelitian ini, fokus tetap pada produktivitas karyawan. Karena itu, pembahasan manajerial sebaiknya menjaga agar peningkatan kuantitas hasil tidak mengorbankan kualitas, keselamatan, atau kepatuhan. Perusahaan perlu menyusun indikator produktivitas yang seimbang supaya dorongan motivasi dan tuntutan target tidak menimbulkan perilaku mengejar volume semata. Keseimbangan indikator akan membuat produktivitas menjadi ukuran efisiensi yang tetap memperhatikan mutu proses dan hasil.

3.2.5 Implikasi Manajerial bagi PT XYZ

Berdasarkan hasil penelitian, langkah pertama yang dapat dilakukan PT XYZ adalah memperkuat sistem komunikasi sasaran kerja. Target yang jelas membantu karyawan memahami prioritas dan memberi makna terhadap usaha yang dilakukan. Komunikasi sasaran sebaiknya tidak hanya berupa angka target akhir, tetapi juga menjelaskan indikator mutu, batas waktu, tanggung jawab, dan cara evaluasi. Atasan langsung perlu memberikan umpan balik secara berkala agar karyawan mengetahui posisi pencapaiannya. Bila terdapat kesenjangan, diskusi dapat diarahkan pada penyebab yang dapat diperbaiki, bukan hanya pada penilaian hasil. Cara ini dapat mendukung motivasi karena karyawan mendapatkan kejelasan sekaligus dukungan untuk memperbaiki kinerja. Sistem yang transparan juga mengurangi ketidakpastian mengenai apa yang dianggap sebagai pekerjaan yang baik oleh perusahaan.

Langkah kedua adalah menyusun mekanisme penghargaan yang konsisten dan dapat dipahami. Penghargaan tidak selalu harus berbentuk finansial. Pengakuan atas pencapaian, kesempatan mengikuti pelatihan, peluang mengambil tanggung jawab yang lebih besar, dan pemberian umpan balik positif juga dapat menjadi bentuk penguatan. Yang lebih penting adalah adanya hubungan yang terlihat antara kontribusi dan respons organisasi. Apabila penghargaan diberikan tanpa kriteria jelas, program motivasi dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan. Oleh karena itu, indikator perlu dikaitkan dengan sasaran yang dapat diukur dan tetap mempertimbangkan kualitas serta kepatuhan. Perusahaan juga dapat mengevaluasi efektivitas program dengan membandingkan tren produktivitas sebelum dan setelah kebijakan diterapkan. Evaluasi tersebut memungkinkan manajemen memperbaiki desain program berdasarkan data, bukan hanya asumsi mengenai apa yang dianggap memotivasi karyawan.

Langkah ketiga adalah melakukan pemetaan kondisi lingkungan kerja secara periodik. Pemetaan dapat dilakukan melalui inspeksi area, survei persepsi, diskusi kelompok kecil, dan pencatatan keluhan. Aspek yang diperiksa meliputi fasilitas, kebersihan, pencahayaan, tata letak, kebisingan, kenyamanan, keselamatan, dan kemudahan akses terhadap alat. Untuk lingkungan nonfisik, perusahaan dapat menilai komunikasi, dukungan atasan, kerja sama tim, serta kejelasan alur koordinasi. Hasil pemetaan sebaiknya diklasifikasikan berdasarkan tingkat urgensi dan dampak terhadap proses. Perbaikan dengan biaya rendah namun berdampak langsung dapat diprioritaskan lebih dulu. Model ini membuat pengelolaan lingkungan kerja menjadi kegiatan perbaikan berkelanjutan, bukan respons sesaat setelah masalah membesar.

Langkah keempat adalah mengintegrasikan data sumber daya manusia dengan data produktivitas. Penilaian motivasi dan lingkungan kerja melalui kuesioner dapat menghasilkan informasi persepsi, sedangkan data operasional menunjukkan hasil aktual. Bila keduanya dianalisis secara bersama, perusahaan dapat mengidentifikasi unit yang memiliki produktivitas rendah sekaligus persepsi motivasi atau lingkungan yang rendah. Pola tersebut dapat membantu menentukan intervensi yang lebih tepat. Sebaliknya, unit dengan produktivitas baik tetapi skor lingkungan rendah perlu diperhatikan karena pencapaian saat ini mungkin sulit dipertahankan dalam jangka panjang. Integrasi data juga mendukung evaluasi kebijakan setelah intervensi dilakukan. Dengan cara ini, penelitian yang semula bersifat cross-sectional dapat menjadi titik awal bagi sistem pemantauan internal yang lebih berkelanjutan.

Langkah kelima adalah menempatkan supervisor sebagai penghubung utama antara kebijakan dan pengalaman kerja karyawan. Supervisor berinteraksi langsung dengan target, pembagian tugas, umpan balik, konflik, dan hambatan fasilitas. Karena itu, kemampuan supervisor dalam berkomunikasi dan menyelesaikan masalah dapat menentukan apakah kebijakan motivasi serta lingkungan benar-benar dirasakan oleh karyawan. PT XYZ dapat memberi pelatihan singkat mengenai pemberian umpan balik, penetapan sasaran, pengakuan terhadap pencapaian, serta penanganan masalah kerja. Walaupun kepemimpinan tidak menjadi variabel utama dalam model yang dinyatakan pada metode, kesimpulan artikel sendiri menyebut kepemimpinan sebagai faktor yang layak diteliti lebih lanjut. Hal ini menunjukkan bahwa peran atasan tetap relevan sebagai konteks penerapan hasil penelitian.

Langkah keenam adalah memastikan program peningkatan produktivitas tidak menimbulkan tekanan yang berlebihan. Dorongan untuk mencapai target perlu diseimbangkan dengan pengaturan beban kerja, waktu istirahat, dan pencegahan stres. Rujukan [14] dan [18] memasukkan stres serta beban kerja dalam kajian yang berhubungan dengan produktivitas. PT XYZ dapat menggunakan informasi tersebut sebagai alasan untuk mengawasi efek samping dari kebijakan target. Produktivitas yang meningkat karena lembur terus-menerus atau tekanan jangka

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13760
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

pendek belum tentu mencerminkan perbaikan yang berkelanjutan. Fokus sebaiknya pada perbaikan proses, keterampilan, motivasi, dan lingkungan yang memungkinkan output meningkat dengan penggunaan sumber daya yang lebih efektif. Pendekatan ini lebih sejalan dengan tujuan produktivitas sebagai efisiensi, bukan sekadar peningkatan intensitas kerja.

Langkah ketujuh adalah menghubungkan pelatihan dengan kebutuhan nyata di tempat kerja. Referensi [19] menempatkan pelatihan bersama disiplin, motivasi, dan lingkungan dalam pembahasan produktivitas. Bagi PT XYZ, pelatihan dapat diarahkan pada keterampilan yang mengurangi kesalahan, mempercepat penyelesaian tugas, atau meningkatkan kemampuan karyawan memanfaatkan fasilitas yang tersedia. Program pelatihan juga dapat menjadi sumber motivasi bila karyawan melihat adanya kesempatan berkembang. Namun, pelatihan perlu diikuti kesempatan menerapkan kompetensi. Tanpa dukungan lingkungan, keterampilan baru dapat sulit digunakan. Oleh sebab itu, evaluasi pascapelatihan sebaiknya mencakup perubahan perilaku dan dampak terhadap proses, bukan hanya kehadiran peserta. Integrasi antara pengembangan kompetensi, motivasi, dan kondisi kerja dapat memperkuat manfaat kebijakan sumber daya manusia secara keseluruhan.

3.2.6 Evaluasi, Keterbatasan, dan Arah Penelitian Selanjutnya

Walaupun hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan, desain cross-sectional membatasi kemampuan untuk melihat perubahan motivasi, lingkungan, dan produktivitas dari waktu ke waktu. Data dikumpulkan pada satu periode, sehingga hasil menggambarkan kondisi responden pada saat pengukuran. Apabila perusahaan melakukan perubahan kebijakan atau kondisi operasional berubah, pola hubungan dapat berbeda. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan desain longitudinal atau pengukuran berulang. Pendekatan tersebut memungkinkan peneliti mengamati apakah perbaikan lingkungan atau program motivasi diikuti perubahan produktivitas pada periode berikutnya. Bagi perusahaan, pengukuran berulang juga bermanfaat sebagai evaluasi kebijakan sehingga manajemen dapat menilai apakah intervensi yang dilakukan menghasilkan perbaikan yang bertahan atau hanya perubahan sementara.

Keterbatasan lain adalah penggunaan satu organisasi dan jumlah responden 72 orang. Sampel tersebut sesuai dengan rancangan penelitian yang dilaporkan, tetapi generalisasi hasil harus dilakukan secara hati-hati. Karakter proses produksi, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan kondisi fasilitas pada perusahaan lain dapat berbeda. Penelitian berikutnya dapat melibatkan beberapa unit atau perusahaan dengan karakteristik yang sebanding agar hasil dapat dibandingkan. Pengelompokan responden berdasarkan bagian, masa kerja, atau sistem shift juga dapat membantu mengidentifikasi apakah pengaruh motivasi dan lingkungan berbeda antar kelompok. Analisis yang lebih rinci akan memberi informasi yang lebih berguna bagi kebijakan karena perusahaan dapat mengetahui kelompok mana yang membutuhkan intervensi tertentu.

Penelitian ini juga menggunakan kuesioner sebagai sumber utama data. Metode tersebut efisien untuk menangkap persepsi banyak responden, tetapi jawaban dapat dipengaruhi penilaian subjektif. Pengembangan penelitian dapat menggabungkan survei dengan data objektif seperti output per jam, tingkat cacat, ketepatan penyelesaian, absensi, atau waktu henti. Kombinasi data persepsi dan data operasional akan memperkuat interpretasi mengenai produktivitas. Selain itu, observasi lingkungan kerja dapat digunakan untuk memvalidasi apakah kondisi yang dinilai responden terlihat pada lapangan. Pendekatan multi-sumber akan mengurangi ketergantungan pada satu jenis data dan memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai mekanisme hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, dan produktivitas.

Arah penelitian selanjutnya juga dapat memasukkan variabel mediasi atau moderasi. Kepuasan kerja, keterikatan karyawan, disiplin, kompetensi, atau stres dapat menjadi mekanisme yang menjelaskan bagaimana motivasi dan lingkungan berhubungan dengan produktivitas. Sementara itu, masa kerja, jenis pekerjaan, atau sistem shift dapat diuji sebagai pembeda kekuatan hubungan. Daftar rujukan artikel menyediakan landasan topikal untuk pengembangan tersebut karena mencakup kepuasan kerja [7], [16], disiplin dan etos kerja [11], penilaian kinerja [13], stres serta beban kerja [14], [18], dan pelatihan [19]. Pengembangan model akan membantu menghasilkan rekomendasi yang lebih spesifik daripada sekadar menyatakan adanya pengaruh langsung dua variabel terhadap produktivitas.

Secara keseluruhan, pembahasan memperlihatkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan dua aspek yang perlu dikelola secara bersamaan. Motivasi berhubungan dengan kemauan karyawan untuk mengarahkan usaha pada sasaran, sedangkan lingkungan kerja menentukan sejauh mana usaha tersebut dapat dijalankan secara efisien, aman, dan konsisten. Signifikansi kedua variabel pada penelitian PT XYZ memberikan dasar empiris bagi manajemen untuk mengintegrasikan kebijakan sumber daya manusia dengan perbaikan proses dan fasilitas. Namun, karena produktivitas tetap dipengaruhi faktor lain, perusahaan perlu menggunakan temuan ini sebagai prioritas awal dalam kerangka perbaikan berkelanjutan. Evaluasi berbasis data, keterlibatan karyawan,

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13760
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

dan penyesuaian intervensi terhadap kebutuhan unit menjadi penting agar hasil penelitian dapat diterjemahkan menjadi peningkatan produktivitas yang stabil tanpa mengabaikan kualitas kerja.

3.2.7 Sintesis Strategi Peningkatan Produktivitas

Sintesis hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi peningkatan produktivitas pada PT XYZ sebaiknya dibangun melalui siklus diagnosis, intervensi, pengukuran, dan perbaikan. Diagnosis diperlukan untuk mengetahui apakah penurunan produktivitas pada suatu unit lebih banyak berkaitan dengan dorongan kerja, kondisi lingkungan, atau kombinasi keduanya. Intervensi kemudian dipilih berdasarkan masalah yang paling dominan, misalnya perbaikan fasilitas, penataan alur kerja, penguatan komunikasi target, atau pemberian umpan balik. Setelah program berjalan, manajemen perlu mengukur perubahan menggunakan indikator yang sama agar hasil dapat dibandingkan. Siklus ini mencegah perusahaan mengambil kebijakan berdasarkan kesan sesaat. Pendekatan tersebut juga sejalan dengan tema efisiensi dan produktivitas yang muncul dalam rujukan [1], serta pemanfaatan pengelolaan sumber daya manusia yang dibahas pada [2]. Dengan siklus yang konsisten, temuan penelitian dapat berkembang menjadi mekanisme pembelajaran organisasi.

Pada tahap diagnosis, perusahaan perlu membedakan gejala dan penyebab. Produktivitas yang rendah dapat terlihat dari keterlambatan, output yang tidak mencapai target, atau tingginya pekerjaan ulang, tetapi gejala tersebut belum otomatis menunjukkan penyebab. Karyawan mungkin memiliki motivasi yang rendah karena target tidak jelas, penghargaan dianggap tidak konsisten, atau peluang pengembangan terbatas. Di sisi lain, karyawan yang sebenarnya memiliki motivasi tinggi dapat terhambat oleh fasilitas, alur koordinasi, atau kondisi tempat kerja. Karena itu, hasil survei motivasi dan lingkungan perlu dibaca bersama data operasional. Perbandingan antarunit juga dapat membantu menemukan pola. Bila suatu unit memiliki fasilitas yang serupa namun produktivitas berbeda, manajemen dapat menelusuri faktor sumber daya manusia. Bila motivasi relatif baik tetapi output tertahan, evaluasi proses dan lingkungan menjadi prioritas. Pendekatan diagnosis semacam ini membuat kebijakan lebih presisi.

Pada tahap intervensi, perusahaan dapat menerapkan prinsip perbaikan bertahap agar perubahan mudah dievaluasi. Program motivasi dapat dimulai dari penetapan sasaran dan umpan balik yang lebih konsisten sebelum perusahaan melakukan perubahan skema penghargaan yang lebih besar. Perbaikan lingkungan juga dapat dimulai dari masalah yang paling sering dilaporkan dan paling dekat dengan aktivitas kerja. Intervensi bertahap membuat manajemen dapat melihat apakah perubahan kecil sudah menghasilkan dampak yang berarti. Apabila hasil belum memadai, intervensi dapat diperluas. Pendekatan ini penting karena setiap kebijakan memiliki biaya, membutuhkan waktu implementasi, dan dapat menghasilkan respons berbeda antar karyawan. Rujukan yang membahas motivasi, disiplin, lingkungan, dan produktivitas secara bersama [11], [12], [14], [19] memperlihatkan luasnya faktor yang mungkin terlibat, sehingga perubahan yang terukur lebih aman dibandingkan intervensi besar tanpa evaluasi antara.

Pada tahap pengukuran, indikator produktivitas sebaiknya disusun secara seimbang. Volume output perlu dipertimbangkan bersama kualitas, ketepatan waktu, kepatuhan prosedur, keselamatan, dan penggunaan sumber daya. Ukuran yang terlalu menekankan jumlah dapat mendorong perilaku mengejar target dengan mengabaikan mutu, sedangkan ukuran yang terlalu banyak dapat menyulitkan karyawan memahami prioritas. PT XYZ dapat menetapkan beberapa indikator inti yang mewakili hasil dan proses, kemudian meninjau keterkaitannya dengan skor motivasi serta lingkungan kerja. Pengukuran berkala akan membantu menentukan apakah peningkatan produktivitas terjadi bersama perbaikan pengalaman kerja atau justru disertai kenaikan keluhan dan tekanan. Hal ini relevan dengan rujukan yang mengangkat stres dan beban kerja [14], [18]. Dengan demikian, perusahaan dapat mengejar produktivitas yang berkelanjutan dan bukan hanya peningkatan output jangka pendek.

Pada tahap perbaikan berkelanjutan, partisipasi karyawan dapat dijadikan sumber informasi utama. Karyawan yang menjalankan proses setiap hari sering mengetahui hambatan kecil yang tidak terlihat dalam laporan manajerial. Mekanisme saran, diskusi singkat per unit, atau evaluasi rutin dapat digunakan untuk menangkap informasi tersebut. Ketika masukan ditindaklanjuti dan hasil perbaikannya dikomunikasikan, proses ini juga dapat memperkuat motivasi karena karyawan melihat bahwa kontribusinya diakui. Selain itu, partisipasi membantu memastikan bahwa perubahan lingkungan kerja sesuai dengan kebutuhan nyata dan tidak hanya berdasarkan persepsi manajemen. Integrasi partisipasi, evaluasi data, dan dukungan supervisor dapat membentuk budaya perbaikan yang konsisten. Dalam kerangka tersebut, motivasi dan lingkungan kerja bukan hanya variabel penelitian, tetapi menjadi dua area pengelolaan yang dapat dipantau dan diperbaiki secara sistematis untuk mendukung produktivitas PT XYZ.

3.2.8 Penguatan Implementasi dan Keberlanjutan Hasil

Keberlanjutan program produktivitas membutuhkan konsistensi kebijakan. Karyawan akan sulit mempertahankan motivasi apabila aturan, target, atau bentuk penghargaan berubah tanpa penjelasan yang memadai. Oleh sebab itu,

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13760
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

PT XYZ perlu memastikan bahwa setiap kebijakan memiliki tujuan, kriteria, dan periode evaluasi yang jelas. Konsistensi tidak berarti kebijakan tidak boleh berubah, melainkan setiap perubahan harus didasarkan pada hasil evaluasi dan dikomunikasikan dengan baik. Dalam lingkungan manufaktur, konsistensi juga penting pada prosedur kerja karena variasi pelaksanaan dapat menimbulkan perbedaan hasil. Manajemen dapat menggabungkan rapat evaluasi singkat dengan pemantauan indikator utama untuk melihat apakah masalah produktivitas muncul secara berulang. Apabila pola yang sama terjadi, perusahaan dapat melakukan analisis akar masalah dan menetapkan tindakan korektif yang lebih permanen. Dengan cara ini, hubungan antara motivasi, lingkungan, dan produktivitas diterjemahkan ke dalam tata kelola yang dapat dipertahankan.

Penting pula untuk menjaga keseimbangan antara standardisasi dan fleksibilitas. Standardisasi membantu karyawan memahami cara kerja yang diharapkan dan mengurangi variasi proses, sedangkan fleksibilitas memberi ruang untuk menyesuaikan tindakan ketika kondisi lapangan berubah. Lingkungan kerja yang produktif bukan lingkungan yang seluruh keputusan dipusatkan, tetapi lingkungan yang memiliki batas tanggung jawab yang jelas sekaligus memungkinkan penyelesaian masalah secara cepat. Karyawan yang diberi ruang menyampaikan ide perbaikan dapat merasakan keterlibatan yang lebih besar terhadap proses kerja. Hal tersebut berpotensi memperkuat motivasi intrinsik karena karyawan tidak hanya menjalankan instruksi, tetapi ikut memahami alasan di balik perbaikan. Namun, fleksibilitas tetap perlu disertai kontrol mutu dan keselamatan. Setiap perubahan yang berasal dari usulan karyawan dapat diuji dalam skala terbatas sebelum diterapkan lebih luas.

Ketersediaan informasi juga menjadi bagian dari lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Instruksi yang tidak mutakhir, target yang tidak tersampaikan, atau perubahan jadwal yang terlambat diinformasikan dapat mengurangi efektivitas kerja meskipun fasilitas fisik memadai. Oleh karena itu, perusahaan dapat memperbaiki saluran komunikasi operasional dengan memastikan bahwa informasi penting mudah diakses dan memiliki sumber yang jelas. Penggunaan papan informasi, briefing singkat, atau sistem digital internal dapat dipilih sesuai karakter unit. Rujukan [2] yang membahas pemanfaatan sistem informasi sumber daya manusia menunjukkan relevansi informasi dalam pengelolaan karyawan. Pada PT XYZ, prinsip yang sama dapat diterapkan dengan memastikan data kinerja dan informasi pekerjaan tersedia bagi pihak yang membutuhkan. Informasi yang cepat dan akurat mengurangi waktu tunggu serta membantu karyawan mengambil keputusan sesuai tanggung jawabnya.

Aspek keadilan juga perlu diperhatikan dalam kebijakan motivasi. Karyawan tidak hanya menilai besarnya penghargaan, tetapi juga membandingkan proses penetapan target, pembagian beban, dan pengakuan atas kontribusi. Apabila sistem dianggap tidak konsisten, dorongan kerja dapat menurun meskipun secara nominal terdapat insentif. Karena itu, manajemen perlu menjelaskan dasar penilaian dan menyediakan ruang klarifikasi. Pada saat yang sama, pembagian beban kerja perlu dipantau agar target produktivitas tidak tercapai melalui ketimpangan pekerjaan pada kelompok tertentu. Rujukan [18] yang mengangkat beban kerja, stres, dan motivasi menunjukkan bahwa ketiga isu tersebut layak dipertimbangkan bersama. Bagi PT XYZ, pengelolaan yang adil dapat membantu menjaga kepercayaan karyawan terhadap sistem dan membuat program motivasi lebih mudah diterima. Kepercayaan tersebut penting untuk mempertahankan perubahan perilaku dalam jangka panjang.

Perusahaan juga dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai dasar penyusunan indikator awal untuk survei internal berikutnya. Item yang berkaitan dengan motivasi dan lingkungan dapat dipertahankan agar perubahan skor dapat diamati dari waktu ke waktu. Jika survei berikutnya dilakukan setelah intervensi, manajemen dapat membandingkan apakah persepsi karyawan membaik dan apakah perubahan tersebut bergerak searah dengan indikator produktivitas. Walaupun perbandingan tersebut belum otomatis membuktikan hubungan sebab-akibat, hasilnya akan memberi informasi praktis mengenai keberhasilan program. Bila skor motivasi meningkat tetapi produktivitas tidak berubah, perusahaan perlu menilai faktor lain seperti kompetensi, teknologi, atau proses. Bila produktivitas meningkat tetapi persepsi lingkungan memburuk, perusahaan perlu memastikan peningkatan tidak terjadi karena tekanan kerja yang sulit dipertahankan. Evaluasi berulang membantu menjaga keseimbangan antara hasil dan keberlanjutan.

Dengan demikian, pengembangan pembahasan menegaskan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja perlu diperlakukan sebagai bagian dari sistem produktivitas yang dinamis. Keduanya dapat berubah akibat kebijakan manajemen, kondisi operasional, hubungan kerja, dan pengalaman karyawan. Hasil signifikan pada penelitian ini memberi dasar untuk menetapkan keduanya sebagai area prioritas, tetapi efektivitas tindakan tetap perlu diuji melalui data setelah implementasi. PT XYZ dapat memulai dari perbaikan yang paling mudah dikendalikan, kemudian memperluas program berdasarkan hasil evaluasi. Pendekatan ini menjaga agar rekomendasi tidak berhenti pada tataran normatif. Ketika target, dukungan, fasilitas, komunikasi, penghargaan, dan evaluasi disusun dalam satu kerangka, perusahaan memiliki peluang lebih besar untuk menciptakan produktivitas yang konsisten dan dapat dipertahankan.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13760
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

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. 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.v5i2.13760
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)