Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Maros

Narto Irawan Otoluwa ¹ ✉ Hasdiana Burhan ² Adnan Hasan ³

^{1,2} Universitas Muslim Maros

³ Institut Agama Islam Negeri Parepare

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Maros. Pendekatan penelitian kuantitatif digunakan, dan data dikumpulkan melalui kuesioner survei yang dibagikan kepada karyawan di Cabang Maros. Kuesioner terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan. Sebanyak 150 karyawan berpartisipasi dalam penelitian ini, dan data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan teknik statistik seperti analisis regresi.

Temuan dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, yang ditandai dengan faktor-faktor seperti kenyamanan fisik, keamanan, dan dukungan organisasi, ditemukan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga ditemukan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Karyawan yang termotivasi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik, seperti pengakuan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang, menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Temuan ini menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menumbuhkan motivasi karyawan untuk meningkatkan tingkat produktivitas.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Produktivitas Karyawan.*

Copyright (c) 2023 Otoluwa et al

✉ Corresponding author :

Email Address : notoluwa@umma.ac.id , hasdianaburhan@gmail.com , adnanhasan@iainpare.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia hari ini dipandang penting dan dipandang sebagai human investment (Sinambela, 2016). Persaingan bisnis yang semakin ketat membuat perusahaan harus meningkatkan kinerja sumber daya manusianya agar mampu berkompetisi dan tetap sustainable. Salah satu bagian dari kinerja perusahaan yang krusial untuk terus di upgrade adalah produktivitas karyawan (Febrian et al., 2021). Produktivitas karyawan bagi perusahaan menjadi variabel penting agar mampu menjaga daya saing dan eksistensi. Produktivitas karyawan bukan hanya mencerminkan sejauh mana sasaran organisasi tercapai, tetapi juga menjadi tolak ukur kesejahteraan dan efisiensi di lingkungan kerja. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan menjadi

sangat penting. Banyak faktor yang dapat menjadi penentu dalam mempengaruhi produktivitas, diantaranya lingkungan kerja yang kondusif yang berperan dalam memotivasi karyawan dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan (Segoro & Kusuma Pratiwi, 2021).

. Lingkungan kerja diidentifikasi sebagai salah satu elemen kunci yang dapat membentuk kondisi kerja yang mendukung atau menghambat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2019). Suasana kerja yang kondusif, kebijakan manajemen yang mendukung, dan fasilitas yang memadai dapat menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan menjadi penting dalam konteks peningkatan kinerja organisasi.

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja fisik mencakup semua faktor berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan memiliki potensi untuk memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebaliknya, lingkungan kerja non fisik merujuk pada kondisi lingkungan kerja pegawai yang mencakup suasana kerja yang harmonis. Dalam konteks ini, terdapat dinamika hubungan dan komunikasi antara bawahan dan atasan, yang dikenal sebagai hubungan vertikal, serta hubungan antar sesama pegawai (Hermawan, 2022). Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam membentuk kondisi yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Suasana kerja yang kondusif mencakup kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan, seperti fasilitas yang nyaman, pencahayaan yang baik, dan suasana yang tenang (Satar et al., 2023). Kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan, termasuk pelatihan dan kemajuan karir, memberikan sinyal bahwa organisasi peduli terhadap perkembangan karyawan.

Hubungan interpersonal yang positif, baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan, berpotensi menciptakan lingkungan yang mendukung kerjasama dan keterlibatan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Pemberdayaan karyawan melalui tanggung jawab dan otonomi dalam pekerjaan menciptakan rasa memiliki dan motivasi intrinsik (Puspitaningdyah, 2020). Sistem manajemen kinerja yang efektif, dengan penilaian kinerja yang jelas dan umpan balik teratur, membantu karyawan memahami harapan organisasi dan meningkatkan kinerja mereka. Pengakuan dan hadiah atas pencapaian karyawan merangsang semangat kerja yang lebih tinggi. Perhatian terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta prinsip keadilan menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas karyawan. Indikator dari lingkungan kerja adalah fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, dan hubungan kerja (Fachrezi & Khair, 2020).

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor penentu dalam produktivitas karyawan. Motivasi yang tinggi dapat membawa dampak positif terhadap semangat kerja, kreativitas, dan ketekunan dalam mencapai tujuan kerja (Baiti et al., 2020). Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal dan eksternal yang menstimulus individu dalam melakukan suatu pekerjaan dengan semangat dan tekad sehingga menciptakan kepuasan kerja (Hansfian et al., 2022).

Faktor motivasi ini memainkan peran penting dalam membentuk perilaku, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan (Iis & Yanita, 2021). Motivasi dapat terdiri atas motivasi internal dan eksternal. Motivasi internal terdiri atas pengakuan dan pencapaian, rasa tanggungjawab, serta pengembangan pribadi dan profesional. Individu cenderung termotivasi ketika mereka mendapatkan pengakuan atas prestasi mereka. Penghargaan, pengakuan, dan kesempatan untuk mencapai target kerja dapat menjadi sumber motivasi internal yang kuat (Azizah & Betari, 2023). Adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan atau proyek tertentu dapat menjadi motivator internal. Rasa memiliki peran penting dalam membentuk sikap kerja yang positif. Selain itu, Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang mendorong karyawan atau anggota suatu organisasi untuk dengan sukarela dan tekun melaksanakan tugas sesuai dengan arahan perusahaan, yang dalam konteks ini dapat berasal dari atasan atau struktur organisasi (Pini, 2021). Motivasi merupakan faktor internal dan eksternal yang memotivasi individu untuk mencapai tujuan dan kinerja yang diinginkan oleh organisasi. Ini mencakup dorongan intrinsik, seperti kepuasan pribadi dan rasa pencapaian, serta dorongan ekstrinsik, seperti pengakuan atau insentif finansial. Motivasi memiliki peran sentral dalam membentuk perilaku karyawan dan memastikan keselarasan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi

Motivasi dapat berasal dari keinginan untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan pribadi, serta mencapai kemajuan dalam karir profesional. Motivasi yang bersumber dari faktor eksternal dapat berupa penghargaan finansial seperti gaji, bonus, dan insentif finansial lainnya. Selain itu, pengakuan dari atasan dan rekan kerja juga krusial dalam menentukan motivasi seorang pekerja. Kondisi kerja yang nyaman juga mampu memotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Indikator dari motivasi kerja balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri (Afandi, 2018).

Pada pelaksanaan tugas atau pekerjaan, seorang pegawai atau kelompok pegawai diharapkan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Produktivitas pada dasarnya tidak hanya berkaitan dengan kuantitas kerja yang dihasilkan, tetapi juga menitikberatkan pada kualitas hasil akhir dari pekerjaan tersebut (Laili & Anwar, 2018; Liyas, 2019). Artinya, produktivitas diarahkan pada pencapaian tujuan yang tidak hanya memperhatikan seberapa banyak pekerjaan diselesaikan, melainkan juga seberapa baik kualitas pekerjaan tersebut. Dalam konteks ini, kualitas dianggap sebagai aspek penting yang mencerminkan kemampuan pegawai atau kelompok pegawai dalam memberikan hasil yang bermutu, relevan, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, produktivitas yang diinginkan bukanlah semata-mata jumlah pekerjaan yang terselesaikan, tetapi lebih kepada pencapaian tujuan dengan tingkat kualitas yang optimal.

Produktivitas kerja adalah ukuran kemampuan untuk menghasilkan produk, baik berupa barang maupun jasa, dengan tingkat kualitas yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia dengan seefisien mungkin (Laksmiari, 2019; Setiawan & Pratama, 2019). Produktivitas kerja tidak hanya menekankan pada kuantitas hasil produksi, tetapi juga menitikberatkan pada efisiensi penggunaan sumber daya. Kemampuan untuk mencapai hasil yang berkualitas dengan cara yang paling efisien memainkan peran sentral dalam menentukan tingkat produktivitas suatu organisasi atau individu. Pemanfaatan sumber daya secara efisien, produktivitas kerja dapat mencapai tingkat optimal yang memberikan nilai tambah baik bagi perusahaan maupun pelanggan

PT. Suracojaya Abadimotor (SJAM) Cabang Maros merupakan salah satu dealer Yamaha yang cukup populer di Kabupaten Maros. Sejak pendirian PT Suraco Jaya Abadi Motor sebagai main dealer untuk penjualan kendaraan bermotor roda dua merek Yamaha, dengan cakupan wilayah pemasaran yang melibatkan hampir seluruh Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat, perusahaan ini telah berhasil mempertahankan daya saingnya di pasar otomotif.

Perusahaan ini tetap setia pada visi dan misi yang diemban sejak awal pendiriannya, yang tercermin dalam visi dan misi perusahaan. Visi dan misi tersebut bukan hanya sekadar upaya mencari keuntungan semata, tetapi lebih kepada pemberian pelayanan terbaik kepada konsumen sebagai prioritas utama. Para karyawan PT Suracojaya Abadimotor, yang terlibat langsung dalam memberikan pelayanan, diharapkan menjadi agen yang sepenuhnya berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik. Mereka diberikan kompensasi sesuai dengan kebijakan perusahaan. Namun, perlu diakui bahwa keberhasilan dalam mencapai visi dan misi tidak selalu dijamin. Hal ini sangat tergantung pada kemampuan manajemen dalam memanfaatkan dan mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga, implementasi visi dan misi perusahaan dapat dicapai melalui strategi manajemen yang efektif dalam memotivasi serta memberdayakan karyawan untuk memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan nilai-nilai yang dijunjung oleh PT Suracojaya Abadimotor.

Penelitian ini memiliki implikasi positif terhadap perkembangan industri otomotif secara keseluruhan, terutama dalam hal manajemen sumber daya manusia. Melalui pemahaman terhadap faktor-faktor yang memotivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dealer motor dapat menciptakan tim yang berkinerja tinggi dan meningkatkan daya saing di pasar. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya menjadi landasan untuk perbaikan internal di PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Maros, tetapi juga dapat memberikan wawasan bagi pemangku kepentingan industri otomotif secara luas.

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan

H3: Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan

METODOLOGI

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi daftar pernyataan secara tertulis yang diberikan kepada responden untuk mendapatkan informasi atau data yang diperlukan oleh peneliti. Karyawan PT. Suracojaya Abadimotor merupakan populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 72 orang. Studi ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan jenis sampling jenuh yaitu mengambil semua populasi menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Dalam hal ini, sampelnya adalah keseluruhan pegawai PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Maros. Melalui data yang diperoleh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui kuisisioner yang dibagikan kepada seluruh

karyawan PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Maros. Setiap responden akan mengisi pernyataan dari masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan. Setelah data dikumpulkan dan diolah, langkah berikutnya melibatkan pengujian hipotesis melalui penerapan metode analisis statistik. Metodenya analisisnya menggunakan persamaan regresi linear berganda. Analisis ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan yang kompleks antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan deskriptif, yaitu pendekatan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang tanggapan responden terhadap pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Suracojaya Abadimotor Cabang Maros.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang diterapkan untuk mengatasi permasalahan adalah analisis regresi. Untuk melaksanakan analisis regresi berganda, digunakan program SPSS For Windows versi 25.0. Rincian lengkap dari analisis tersebut dapat ditemukan dalam Tabel 1:

**Tabel 1. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.946	1.960		1.503	.137
	Lingkungan Kerja	.285	.136	.240	2.096	.040
	Motivasi Kerja	.507	.119	.489	4.278	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: *output SPSS (2023)*

Dari hasil analisis yang terdapat pada tabel 1, maka persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 2.946 + 0.285X_1 + 0.507X_2$$

Y adalah produktivitas karyawan PT Suracojaya Abadimotor Cabang Maros, yang merupakan variabel dependen yang ingin diprediksi. X1 adalah lingkungan kerja. Koefisien regresi 0.285 menunjukkan seberapa besar perubahan yang diharapkan dalam produktivitas karyawan ketika lingkungan kerja (X1) meningkat satu unit, dengan mempertahankan motivasi kerja (X2) dan faktor-faktor lainnya konstan. X2 adalah motivasi kerja. Koefisien regresi 0.507 menunjukkan seberapa besar perubahan yang diharapkan dalam produktivitas karyawan ketika motivasi kerja (X2) meningkat satu unit, dengan mempertahankan lingkungan kerja (X1) dan faktor-faktor lainnya konstan. Konstanta senilai 2.946 adalah perkiraan nilai produktivitas karyawan ketika kedua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja sama-sama nol. Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam penelitian menerangkan variabel dependen. Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 2:

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.426	1.395

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkunga Kerja

Sumber: *output SPSS (2023)*

Berdasarkan Tabel 2 tentang koefisien determinasi, besarnya nilai R-square adalah 0.442. Hal ini menunjukan Produktivitas Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2 sebesar 44.2%. Sedangkan sisanya 55.8% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel yang terdapat dalam penelitian ini. Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari dua pengujian, yaitu uji T yang menghitung pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dan uji F yang menghitung pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan kedua metode pengujian tersebut.

Uji T dalam penelitian yang menggunakan model regresi digunakan untuk menghitung pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji T yang dapat dilihat pada tabel 1, nilai T hitung pada variabel lingkungan kerja adalah 2.096. nilai ini lebih dari nilai T tabel yakni 1,667. Selain itu, nilai signifikansinya adalah 0.040 yang lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Suracojaya Abadimotor Cabang Maros. Berdasarkan hasil pengujian ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan diterima. Pada hipotesis kedua, nilai T hitung variabel motivasi kerja adalah 4.278 dimana nilai ini lebih dari nilai T tabel yaitu 1.667. selain itu, nilai signifikansinya adalah 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. berdasarkan hasil perhitungan ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Suracojaya Abadimotor Cabang Maros. Sehingga, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan diterima. Uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dalam hal ini mengukur kemampuan variabel lingkungan kerja (X1) bersama motivasi kerja (X2) mempengaruhi produktivitas karyawan (Y). Berikut hasil Uji F.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.285	2	53.143	27.298	.000 ^b
	Residual	134.326	69	1.947		
	Total	240.611	71			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkunga Kerja

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel 3, menunjukkan nilai F hitung yaitu 27.29 > F tabel yaitu 2.73. sementara itu, nilai signifikansi pada tabel 3 yaitu 0.000, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05. Hal ini menginformasikan bahwa secara

simultan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT Suracojaya Abadimotor Cabang Maros.

Pembahasan

Hasil pengujian menginformasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu membuat produktivitas karyawan semakin baik dan meningkat. Pada hasil tabulasi kuisioner, rata-rata responden menjawab setuju dan sangat setuju. Hasil ini berarti bahwa mayoritas responden merasa bahwa lingkungan kerja di PT Suracojaya Abadimotor Cabang Maros cukup kondusif dan mampu memberi stimulus pada peningkatan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain. Penelitian yang berjudul "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang", memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja (produktivitas) karyawan (Oktarendah & Putri, 2023). Selain itu, penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Wibowo & Prasetyo, 2022). Penelitian lain yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memperoleh hasil yang sama, yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Wahyuni & Budiono, 2022). Berdasarkan hasil penelitian ini dan perbandingan dengan hasil penelitian lain, terdapat korelasi yang kuat antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. Pada perusahaan yang berorientasi profit seperti PT Suracojaya Abadimotor Cabang Maros, lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, sangat dibutuhkan untuk pengembangan dan pengoptimalan kinerja setiap pegawai sebagai individu maupun sebagai team work. Kondisi kantor dengan fasilitas yang supportif, rekan kerja yang bersahabat, atasan yang mengapresiasi, dan kebijakan pelayanan manajemen terhadap karyawan yang berkualitas yang diberikan PT Suracojaya Abadimotor Cabang Maros terbukti mampu membuat produktivitas karyawan semakin meningkat.

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil pengujian motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap produktivitas. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan PT Suracojaya Abadimotor Cabang Maros mampu membuat produktivitas karyawan berada pada level yang baik. Hasil ini menginformasikan bahwa mayoritas responden merasa bahwa hal-hal yang mampu menambah motivasi kerja mereka seperti gaji, tunjangan finansial, rekan kerja dan budaya organisasi di PT Suracojaya Abadimotor Cabang Maros mampu membuat mereka bekerja dengan produktif. Beberapa penelitian yang memiliki kajian yang sama dengan penelitian ini memperoleh hasil yang sama. Penelitian yang mengkaji tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan memperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Hamid, 2022). Begitupun dengan penelitian yang meriset tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai memperoleh hasil bahwa tingkat produktivitas kerja pegawai dipengaruhi

oleh tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pegawai tersebut (Hartanto et al., 2022). Berdasarkan hasil penelitian ini dan komparasi dengan hasil penelitian lain, terdapat Hubungan yang tinggi antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Begitupun situasi yang terjadi dengan hubungan motivasi dan produktivitas di PT Suracojaya Abadimotor Cabang Maros. Karyawan yang bekerja di PT Suracojaya Abadimotor Cabang Maros memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dikarenakan motivasi kerja yang didasari oleh sistem pemberian gaji, fasilitas yang diberikan, kondisi tempat kerja, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri mampu membuat para karyawan lebih produktif dalam bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Karyawan yang bekerja di PT Suracojaya Abadimotor Cabang Maros memiliki produktivitas kerja yang tinggi dimana faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja cukup dominan dalam mendasarinya. Kondisi ini mengonfirmasi bahwa karyawan PT Suracojaya Abadimotor Cabang Maros memiliki situasi yang positif dalam bekerja dan menciptakan produktivitas yang tinggi. Hasil penelitian yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja memperoleh hasil bahwa secara simultan ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Prawoto & Hasyim, 2022). Selain itu, penelitian yang mengkaji tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore Banyuwangi, memperoleh hasil bahwa secara bersama-sama variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Pramiswari et al., 2022). Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh positif dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT Suracojaya Abadimotor Cabang Maros.

SIMPULAN

Peran lingkungan dan motivasi kerja sangat krusial bagi mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Perusahaan tidak hanya mampu memberikan pelayanan prima bagi konsumennya, tapi juga harus mampu memberikan pelayanan maksimal bagi karyawan. Hal ini penting karena produktivitas SDM adalah bagian penting yang menentukan produktivitas perusahaan. Hasil penelitian ini juga mengonfirmasi bahwa perusahaan sebaiknya menyiapkan lingkungan kerja yang kondusif, kebijakan-kebijakan yang suportif, sehingga produktivitas karyawan dapat dioptimalkan.

Referensi :

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Azizah, S. N., & Betari, G. S. (2023). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Penjualan Produk CV. Primarasa Sejahtera). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 17(2). <https://doi.org/10.35931/aq.v17i2.1974>

- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*, 4(1), 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Febrian, W. D. F., Zulhaida, & Ilosa, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BCA Finance Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2). <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.13>
- Hamid, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Economic and Digital Business Review*, 3(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/ecotal.v3i2.207>
- Hansfian, K., Listyorini, S., & Pinem, R. J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT Inocycle Technology Group Tbk. Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(558–566). <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35514>
- Hartanto, H., Savitri, C. A., & Mahardika, L. O. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 499–509. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.189>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Iis, E. Y., & Yanita, Y. (2021). Peran Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 22(1). <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v22i1.671>
- Laili, W., & Anwar, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(1), 29–38.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54–63. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v11i1.20066>
- Liyas, J. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(1), 41–51.
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(1), 63–77. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>
- Pini, Y. (2021). Pengaruh Profesionalisme, Motivasi Kerja Dimoderasi oleh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Jurnalis. Universitas Jambi.
- Pramiswari, A. I., Setianingsih, W. E., & Wibowo, Y. G. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Gula Glenmore Banyuwangi. *Journal of Business Economics and Finance*, 4(2), 137–145.
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Manufaktur Citarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485>
- Puspitaningdyah, E. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Afektif Karyawan PT. Combine Will Industrial Indonesia. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

- Satar, M., Yunus, M., Astari, D., & Musmulyadi. (2023). Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan BRI Unit Mallawa Cabang Barru. *Banco*, 5(2). <https://doi.org/10.35905/banco.v3i2.6377>
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (5th ed.). PT. Refika Aditama.
- Segoro, W., & Kusuma Pratiwi, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 880-888. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.701>
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19-33.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Suryani (Ed.), Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyuni, A., & Budiono. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *JIM: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769-781. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p769-781>
- Wibowo, N. F., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 387-398. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.119>