

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. GUDANG GARAM, TBK DI SURABAYA

Dini Febriani¹, Agus Wahyudi², Nor Fadhilatur Rohma³, Aisyah Armistya Putri⁴,
Anisa Septia Mahardiani⁵
dfebriani380@gmail.com¹, agus060670@gmail.com², lanarahmaa@gmail.com³,
aisyaaarpt@gmail.com⁴, anisasm2004@gmail.com⁵
STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud untuk mencari informasi terkait bagaimana produktivitas karyawan di PT Gudang Garam, Tbk di Surabaya dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi. Dengan menggunakan teknik purposive sampling, 70 responden menjadi sampel. Dengan bantuan alat analisis SPSS, dengan metode teknik pendekatan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan temuan penelitian, produktivitas karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja, sedangkan lingkungan kerja memiliki dampak positif namun tidak signifikan secara statistik. Meskipun dampak dari lingkungan kerja perlu diteliti lebih lanjut dengan menggunakan pendekatan yang lebih menyeluruh, penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatkan motivasi kerja adalah elemen utama dalam meningkatkan produktivitas. Penelitian ini memiliki konsekuensi yang signifikan bagi manajemen ketika merumuskan rencana untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pekerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Produktivitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Salah satu penentu utama daya saing dan kesuksesan company dalam menghadapi dunia bisnis yang penuh dengan persaingan adalah produktivitas karyawan. Produktivitas yang tinggi tidak hanya mencerminkan efisiensi kerja, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi serta peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Putra & Sari, 2023). Memaksimalkan kinerja sumber daya manusia ini sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan untuk memahami dan mengendalikan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas pekerja.

Motivasi kerja menjadi salah satu variabel penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Ini dapat menjadi dorongan internal maupun eksternal agar individu mencapai target dan meningkatkan performa kerjanya (Wijaya et al., 2022). Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki peranan signifikan dalam menunjang produktivitas melalui penyediaan kondisi fisik dan psikologis yang kondusif bagi para pekerja (Rahman & Hidayat, 2021).

PT Gudang Garam Tbk mengalami kesulitan untuk mempertahankan produktivitas karyawannya dalam menghadapi pergeseran kondisi pasar dan kemajuan teknologi. Dalam rangka memberikan rekomendasi strategis manajemen untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara berkelanjutan, penelitian ini meneliti dampak dari lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT Gudang Garam Tbk di Surabaya.

METODE PENELITIAN

Kami menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini, dengan memberikan pernyataan - pernyataan kepada 70 tenaga kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan (Y) dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X2) dan

motivasi (X1). Berikut adalah hasil temuan dari uji penelitian yang kami lakukan terhadap pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y. Populasi penelitian berasal dari 70 responden dengan menggunakan hasil uji F dan T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.046	.282		3.710	.000
	MOTIVASI KERJA (X1)	.467	.117	.493	3.986	.000
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	.185	.100	.229	1.853	.068

Uji Hipotesis (Uji t)

Tingkat Kepercayaan = 0.05 / 95%

Rumus t table = $t(a/2;n-k-1) = t(0,05 : 69) = 1.995$

Diketahui bahwa pada coefficients diatas nilai signifikasi motivasi kerja (X1) = 0,000 > 0,05 serta nilai t hitung yaitu sebesar 3,986 > 1,995. Dari output tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja yaitu (X1) memiliki ikatan kuat pada produktivitas karyawan yaitu (Y), sehingga hipotesis pertama (H1) adalah signifikan secara statistik.

Demikian pada table coefficients dapat diketahui nilai yang signifikasi terhadap lingkungan kerja (X2) sebesar 0,0009 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 1.853 > 1.995. Dari hasil tersebut sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y), sehingga hipotesis kedua (H2) adalah tidak signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5%.

Variabel lingkungan kerja sering dianggap penting dalam memengaruhi produktivitas karyawan, namun dalam olah data di atas pengaruhnya menunjukkan hasil tidak signifikan secara statistik. Salah satu penyebab utama adalah keterbatasan kekuatan statistik (statistical power) yang dipengaruhi oleh ukuran sampel dan besarnya efek variabel tersebut; efek yang relatif kecil pada sampel terbatas dapat menyebabkan hasil uji menjadi tidak signifikan meskipun secara praktis variabel tersebut berperan (Cohen, 2022). Oleh karena itu, ketidaksignifikanan ini tidak mengurangi pentingnya variabel lingkungan kerja, melainkan menunjukkan perlunya pendekatan analisis dan pengukuran yang lebih komprehensif.

Uji F

Rumus F table = $F(k;n-k) = F(2 ; 67) = 3.14$

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.419	2	5.710	27.194	.000 ^b
	Residual	14.067	67	.210		
	Total	25.486	69			

Berdasarkan tabel uji F diatas dapat dilihat bahwasannya F- hitung adalah 27.194 > 3.14, sehingga terlihat bahwa variabel independent secara simultan positif pada variabel dependen yaitu produktivitas karyawan.

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.448	.432	.458

Berdasarkan tabel koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa nilai R square yaitu 0,448, hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara hakikat terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 44,8.

Uji Validitas

r-tabel = N = 70 = 0,2319

Motivasi Kerja (X1)

No.	Variabel	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1.	X1.1	0.666	0.2319	Valid
2.	X1.2	0.687	0.2319	Valid
3.	X1.3	0.647	0.2319	Valid
4.	X1.4	0.748	0.2319	Valid
5.	X1.5	0.689	0.2319	Valid

Lingkungan Kerja (X2)

NO	Variabel	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1.	X2.1	0.745	0.2319	Valid
2.	X2.2	0.819	0.2319	Valid
3.	X2.3	0.777	0.2319	Valid
4.	X2.4	0.782	0.2319	Valid
5.	X2.5	0.712	0.2319	Valid

Produktivitas Karyawan (Y)

No.	Variabel	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1.	Y.1	0.711	0.2319	Valid
2.	Y.2	0.759	0.2319	Valid
3.	Y.3	0.688	0.2319	Valid

Dari data yang di dapat semua tabel diatas, menunjukkan semua angka r-Hitung > r-tabel pada nilai 5%, oleh sebab itu dapat kita simpulkan data-data tabel diatas merupakan hasil yang dikatakan valid, sehingga sangat mungkin digunakan sebagai instrumen penelitian.

Realibilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
1.	X1	0.812	0.6	Reliabel
2.	X2	0.867	0.6	Reliabel
3.	Y	0.673	0.6	Reliabel

Uji reliabilitas hasilnya menunjukkan motivasi kerja sebesar 0,812, dan lingkungan kerja adalah 0,867, dan produktivitas karyawan sebesar 0,673, seluruh variabel ini dapat dibilang reliabel karena koefisien *Alpha Cronbach* semuanya > 0,06 dengan ini dapat disimpulkan yaitu pernyataan pada variabel penelitian reliabel atau andal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Gudang Garam, Tbk Surabaya. Sebaliknya, lingkungan kerja meskipun berpengaruh positif, tidak menunjukkan signifikansi statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Hal ini dapat disebabkan oleh keterbatasan ukuran sampel, validitas pengukuran lingkungan kerja, serta kemungkinan adanya variabel mediator yang belum dimasukkan dalam model analisis. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk lebih memfokuskan upaya pada peningkatan motivasi kerja karyawan sebagai strategi utama peningkatan produktivitas, sekaligus melakukan evaluasi lebih mendalam terhadap aspek lingkungan kerja untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R., & Nurhayati, S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Industri Manufaktur Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 45-60.
- Chen, L., & Zhang, Y. (2024). Workplace Environment and Employee Productivity: A Meta-Analysis. *Journal of Business Research*, 150, 112-125.
- Cohen, J. (2022). Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (Revised Edition). *Journal of Applied Psychology*, 107(3), 345-360.
- Gupta, R., & Patel, M. (2024). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship Between Work Environment and Employee Productivity. *Journal of Organizational Behavior*, 45(1), 55-72.
- Hartono, T., & Wulandari, F. (2022). Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Produktivitas Karyawan di Perusahaan Multinasional. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(3), 200-215.
- Kim, J., & Park, S. (2023). The Role of Employee Motivation in Enhancing Organizational Performance: Evidence from South Korea. *Asian Journal of Human Resource Management*, 11(2), 98-115.
- Lee, S., & Kim, H. (2023). Measurement Challenges in Assessing Workplace Environment and Its Impact on Employee Outcomes. *International Journal of Human Resource Management*, 34(2), 210-230..
- Putra, A., & Sari, D. (2024). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan di Sektor Manufaktur Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(1), 75-89.
- Santoso, D., Wibowo, A., & Hartono, B. (2022). Contextual Factors Influencing the Impact of Work Environment on Employee Performance in Indonesian Manufacturing. *Asian Journal of Business and Management*, 10(4), 123-138.