



## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada CV Bumi Mandiri Sejahtera Karawaci Tangerang

Farhan Septriansyah<sup>1</sup>, Ihwan Satria Lesmana<sup>2</sup>, Ombi Romli<sup>3</sup>

Universitas Bina Bangsa, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

[farhanseptriansyah1809@gmail.com](mailto:farhanseptriansyah1809@gmail.com)<sup>1</sup>, [ihwansatrialesmana@gmail.com](mailto:ihwansatrialesmana@gmail.com)<sup>2</sup>, [ombiromli250282@gmail.com](mailto:ombiromli250282@gmail.com)<sup>3</sup>

Diserahkan tanggal 04 Juli 2024 | Diterima tanggal 29 September 2024 | Diterbitkan tanggal 30 September 2024

### Abstract:

*A good work environment and work motivation will be one of the motivating factors for employees to carry out their work optimally. On the other hand, organizations need a safe and comfortable work environment and good work motivation from both the company and the work leaders which aims to increase work productivity. The purpose of this study is to determine the effect of the work environment and work motivation on work productivity at CV Bumi Mandiri Sejahtera Karawaci Tangerang. The research method used by the author is the causal associative method with a quantitative descriptive approach, where the process of taking samples from a population and using a questionnaire as the main data collection tool. The data collection technique used a questionnaire to 58 (fifty eight) respondents with Likert scale measurements and using the help of SPSS version 26. The results of this study indicate that (1) partially, the work environment significantly influences work productivity at CV Bumi Mandiri Sejahtera Karawaci Tangerang (2) Partially, work motivation significantly influences work productivity at CV Bumi Mandiri Sejahtera Karawaci Tangerang and simultaneously, the work environment and work motivation significantly influence work productivity at CV Bumi Mandiri Sejahtera Karawaci Tangerang. Based on the results of the study, both partially and simultaneously, the work environment and work motivation significantly influence work productivity at CV Bumi Mandiri Sejahtera Karawaci Tangerang.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Motivation and Work Productivity*

### Abstrak :

*Lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik akan menjadi salah satu faktor pendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan optimal. Di sisi lain organisasi membutuhkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta motivasi kerja baik dari baik dari perusahaan maupun pimpinan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada CV Bumi Mandiri Sejahtera Karawaci Tangerang. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode asosiatif kausal dengan pendekatan diskriptif kuantitatif, di mana proses pengambilan sampel dari suatu populasi serta digunakannya kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 58 (lima puluh delapan) responden dengan pengukuran skala Likert dan menggunakan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) secara parsial, lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada CV Bumi Mandiri Sejahtera Karawaci Tangerang (2) Secara parsial, motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada CV Bumi Mandiri Sejahtera Karawaci Tangerang dan secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada CV Bumi Mandiri Sejahtera Karawaci Tangerang. Berdasarkan hasil penelitian baik secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada CV Bumi Mandiri Sejahtera Karawaci Tangerang.*

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja*

Copyright © 2024, Author

This is an open-access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik. Hal ini juga berlaku bagi perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan. Tidak dapat di pungkiri bahwa karyawan yang menjadi andalan untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan itu sendiri. Maka perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja para karyawannya. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan haruslah di manfaatkan sebaik baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan di petik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan bagi perusahaan keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan (Chandra Sagul Haratua, dkk., 2023).

Kemampuan, pengetahuan atau wawasan dan sikap yang dijadikan suatu ukuran dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan. Apabila orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka sumber daya manusia akan memiliki kapasitas produktivitas kerja yang maksimal karena keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat pada produktivitas yang dimiliki baik secara persorangan ataupun tim di dalam organisasi tersebut. Dengan produktivitas yang maksimal, maka pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai sesuai harapan (KD. Krisnawati dan IW. Bagia, 2021).

Produktivitas kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga itu semua akan sangat di perlukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan (Tumiwa, 2017). CV Bumi Mandiri Sejahtera merupakan perusahaan rental alat berat yang bergerak di bidang jasa kontraktor alat berat dan perdagangan umum. Berdiri sejak tahun 2014 yang berkantor di karawaci, Tangerang. Pemasaran produk ini dapat ditujukan untuk memenuhi kebutuhan pelaku bisnis dari sektor konstruksi, infrastruktur, perkebunan dan kehutanan.

Berdasarkan hasil pra-survei menunjukkan bahwa rendahnya lingkungan kerja disebabkan oleh, alat penunjang pekerjaan yang tidak memadai, dengan 12 responden yang menjawab frekuensi ya, dengan presentase (40%), dan 18 yang menjawab frekuensi tidak, dengan presentase (60%), lalu tingkat penerangan yang kurang baik juga menghambat para karyawan dalam bekerja. Hal ini ditandai dengan tidak berfungsinya beberapa bola lampu didalam ruangan, dengan 8 responden yang menjawab frekuensi ya, dengan presentase (26,66%), dan 22 responden yang menjawab frekuensi tidak dengan presentase (73,33%), kemudian hubungan atasan dengan bawahan juga kurang baik mengingat kurangnya respon atasan terhadap keluhan-keluhan yang dialami oleh para karyawan, dengan 14 responden yang menjawab frekuensi ya, dengan presentase (46,66%), dan 16 responden yang menjawab frekuensi tidak, dengan presentase (53,33%), serta karyawan juga mengeluhkan suara bising yang dihasilkan mesin printer karena mengganggu konsentrasi karyawan pada saat bekerja, dengan 10 responden yang menjawab frekuensi ya, dengan presentase (33,33%), dan 20 yang menjawab frekuensi tidak, dengan presentase (66,66%), serta temperatur udara yang tidak terlalu dingin juga sangat mengganggu konsentrasi bagi karyawan, dengan 10 responden yang menjawab frekuensi ya, dengan presentase (33,33%), dan 20 responden yang menjawab frekuensi tidak, dengan presentase (66,66%).

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada CV Bumi Mandiri Sejahtera Karawaci Tangerang".

## METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Menurut Sugiyono, penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen).

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jadi populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang berupa data kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bumi Mandiri Sejahtera sebanyak 138 karyawan. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiono, 2013). Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin di dapatkan sample sebesar 58 responden.

Jenis data yang diperoleh dari hasil penelitian merupakan data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua pendekatan dalam memperoleh jenis data, yaitu Data Primer dan Data Sekunder. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data adalah: 1) Kuesioner; 2) Variabel Penelitian, yang mencakup Variabel Independen dan Variabel Dependen; dan 3) Skala Pengukuran.

## PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian Uji T Parsial

Berdasarkan hasil output spss versi 26, hasil uji t variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah sebagaimana tabel 1 berikut.

**Tabel 1.**  
**Output Uji Hipotesis**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		UC		SCB	t	sig
		B	Std. Error			
1	Cons	3,674	2,572		1,429	,159
	X1	,711	,088	,737	8,120	,000
	X2	,262	,105	,226	2,486	,016

Sumber: Data Diolah, 2024

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan pengujian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut.

1. Menentukan  $t_{tabel}$

Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5%. Derajat kebebasan (df) =  $n-k-1 = 58-1-1 = 56$ , maka nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $t(0,05;56) = 2,003$  (tabel distribusi t).

2. Menentukan besarnya  $t_{hitung}/t_{stat}$

a. Untuk variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) besarnya dicari dengan bantuan program SPSS v.26,

- maka diperoleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar 8,120.
- Untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), besarnya dicari dengan bantuan program SPSS v.26, maka diperoleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar 2,486.
  - Kriteria pengujian.  $H_0$  diterima bila :  $t_{hitung}/t_{stat} \leq t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $\geq \alpha$  (0,05) signifikansi ( $\alpha$ ) kurang dari 0,05. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan uji signifikansi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) pada CV Bumi Mandiri Sejahtera Karawaci Tangerang.
  - Untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), diperoleh  $t_{hitung}/t_{stat}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,486 > 2,003$ ) dengan nilai signifikansi ( $\alpha$ ) kurang dari 0,05. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan uji signifikansi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) pada CV Bumi Mandiri Sejahtera Karawaci Tangerang. Dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig sebesar 0.058 lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

### Uji F Simultan

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut signifikan atau tidak. Maka, untuk mengetahui hipotesis tersebut dilakukan pengujian secara simultan yaitu dengan menguji secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil *output* spss versi 26, hasil uji F variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah sebagaimana tabel 2 berikut:

**Tabel 2.**  
**Output Uji Hipotesis Secara Simultan**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4869,495	2	2434,747	201,625	,000 <sup>b</sup>
	Residual	664,160	55	12,076		
	Total	5533,655	57			

### ANOVA<sup>a</sup>

atau nilai signifikansi  $< \alpha$  (0,05)

- Untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), diperoleh  $t_{hitung}/t_{stat}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $8,120 > 2,003$ ) dengan nilai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Kriteria keputusan uji – F yang digunakan adalah:

$H_0$  : ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

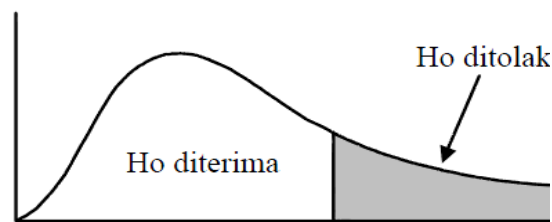
$H_0$  : diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau terima  $H_a$

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, hasil pengolahan SPSS v.26 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 201,625 hasil ini kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ . Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% (0,05), dan  $df: n-k-1 = 58-1-1 = 56$

maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,16. Karena nilai  $F_{hitung} = 201,625$  lebih besar  $F_{tabel} = 3,16$  maka  $H_a$  diterima.

$F_{hitung} = 3,16$   $F_{tabel} = 201,625$

- Dependent Variable: Produktivitas Kerja
- Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

**Gambar 1. Daerah Keputusan**

Berdasarkan tabel 2 dan gambar 1 di atas, diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $201,625 > 3,16$ ) dan nilai  $\text{sig } F < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama pada CV Bumi Mandiri Sejahtera Karawaci Tangerang.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) pada CV Bumi Mandiri Sejahtera, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) pada CV Bumi Mandiri Sejahtera. Hal ini ditunjukkan dari nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $8,120 > 2,003$ ) nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) pada CV Bumi Mandiri Sejahtera. Hal ini ditunjukkan dari nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,486 > 2,003$ ) nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) pada CV Bumi Mandiri Sejahtera. Hal ini ditunjukkan dari nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $201,625 > 3,16$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV Bumi Mandiri Sejahtera. Besarnya kontribusi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 88%. Hal tersebut mampu menjelaskan bahwa nilai yang dihasilkan dapat berkontribusi dalam keterikatan di antara variabel dependent dan variabel independent.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pena Persada
- Darmanto, dan Wardaya, S. (2016). *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fatihudin, D., & Firmansyah, A. (2019). *Pemasaran Jasa: (Strategi, Mengukur Kepuasan, dan Loyalitas Pelanggan)*. Tanpa Kota: Deepublish.
- Gaol L, Jimmy. (2019). *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

- Ghozali, I. (2018). *Statistik Non-Parametrik Teori dan Aplikasi dengan Program SPSS*. Bandung: Universitas Diponegoro.
- Donelly. (2021). *Organisasi, Perilaku Struktur Proses*, Jilid 1, Edisi Kelima, Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-3. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- KD. Krisnawati dan IW. Bagia. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen. [https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/28736/17849?\\_\\_cf\\_chl\\_tk=e8X9fLR05Tk7XPnmpZ42VPdzHofUyM\\_wsem2mNmguQ8-1725431175-0.0.1.1-4820](https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/28736/17849?__cf_chl_tk=e8X9fLR05Tk7XPnmpZ42VPdzHofUyM_wsem2mNmguQ8-1725431175-0.0.1.1-4820).
- Kashmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rjagrafindo Persada.
- Kaswan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Koesomowidjojo, Suci. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kotler P., Kartajaya H., Setiawan I. (2019). *Marketing 4.0 Bergerak dari Tradisional ke Digital*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Laksana, Fajar. (2017). *Manajemen Pemasaran, Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: Tanpa Penerbit.
- Mangkunegara A.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moenir, H.A.S. (2018). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mukarom, Zaenal, dan Muhibudin Wijaya Laksana. (2016). *Manajemen Pelayanan Publik*. Bandung: Pustaka Setia.
- Priansa D.J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sadili, Samsudin (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka.
- Sagul, Chandra Sagul, dkk. (2023). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada Perusahaan PT Rahardja Ekalancar). *Jurnal Publik*. <https://stia-binataruna.ejournal.id/PUBLIK/article/download/753/372/>.
- Setia Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sembiring, M. Noor (2019). *Strategi Pemasaran Jasa Teori dan Aplikasi di Indonesia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Torang, Syamsir. (2016). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.