

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PRODUKSI PT INOCYCLE
TECHNOLOGY GROUP TBK KABUPATEN SEMARANG
(Studi pada PT Inocycle Technology Group Tbk. Kabupaten Semarang)**

Kenny Hansfian¹, Sari Listyorini², Robetmi Jumpakita Pinem³

^{1,2,3}Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro

¹Email: kennyhansfian@gmail.com

Abstract: Industrial business players are competing to maximize their resources and assets along with the development of technology and knowledge in human life so that work productivity in human resources is an important component to be improved. The level of employee productivity can be influenced by employee work motivation and physical work environment. PT Inocycle Technology Group Tbk Semarang Regency is one of the manufacturing industries located in Semarang Regency. This study aims to determine the effect of work motivation and physical work environment on the work productivity of PT Inocycle Technology Group Tbk production employees, Semarang Regency. The type of this research is descriptive research. The sampling technique uses probability sampling technique with simple random sampling method. Collecting data using a questionnaire distributed to 104 respondents who are production employees at PT Inocycle Technology Group Tbk Semarang Regency. The data analysis method used is regression analysis using the SPSS 25 application. The results of this study indicate that work motivation and physical work environment have a positive effect on employee work productivity. The variable that has the most dominant influence on work productivity is the physical work environment variable of 41.2%. Meanwhile, motivation contributed 35.9 percent of the influence.

Keywords: Work Motivation, Physical Work Environment, Work Productivity

Abstraksi: Pelaku bisnis industri berlomba lomba untuk memaksimalkan sumber daya dan asetnya seiring dengan berkembangnya teknologi dan pengetahuan dalam kehidupan manusia sehingga produktivitas kerja dalam sumber daya manusia merupakan komponen penting untuk ditingkatkan. Tingkat produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan dan lingkungan kerja fisik. PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang merupakan salah satu industri manufaktur yang berada di Kabupaten Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan produksi PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang. Tipe penelitian ini adalah penelitian deskriptif, Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik *probability sampling dengan metode simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar kepada 104 responden yang merupakan karyawan produksi pada PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang. Metode analisis data yang digunakan yakni analisis regresi menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja adalah variabel lingkungan kerja fisik sebesar 41,2%. Sedangkan Motivasi memberikan sumbangan pengaruh sebesar 35,9 persen.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Produktivitas Kerja.

Pendahuluan

Pada era globalisasi seperti sekarang, pengetahuan dan teknologi berkembang pesat, maka turut mengubah segala aktivitas manusia. Perihal ini pun mengharuskan masing-masing perusahaan atau organisasi memaksimalkan peran manajemen mereka supaya bisa bertahan di bidang usaha.

Setiap perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya yang dipergunakan agar bisa memperoleh tujuan perusahaan. Sumber daya tersebut terkenal dengan sebutan 6 M, seperti *man, material, method, money, machine, dan market*. *Man* atau sumber daya manusia sebagai

aspek paling penting bagi perusahaan sebab kekuatan maupun mutu sumber daya manusia tidak bisa diprediksi mengingat ketersediaan sumber daya manusia berperan penting dalam memperoleh keberhasilan perusahaan (Krismayanti & Mayasari, 2021). Sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja ialah masing-masing orang yang bisa bekerja untuk menciptakan barang/jasa demi memenuhi kebutuhan sendiri atau kebutuhan masyarakat.

Untuk mampu melakukan pekerjaan yang memiliki produktivitas maksimal tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yang harus diperhatikan untuk menunjang kinerja karyawan, termasuk motivasi karyawan dan lingkungan kerja fisik karyawan. (Hasibuan, 2010) menuturkan bila motivasi ialah daya penggerak untuk menghasilkan gairah kerja pada diri individu supaya mereka bersedia menjalin kerja sama, bekerja efektif, dan terhubung ke bermacam usahanya demi memperoleh kepuasan. Keberadaan motivasi yang baik pada diri pegawai, tentu bisa mendongkrak kinerja dari pegawai itu. Lingkungan kerja fisik cukup memengaruhi krusial bagi produktivitas kerja. Bila lingkungan kerja tidak baik dan tidak kondusif, tentu akan memicu karyawan terbebani, bahkan sulit memperoleh kinerja yang maksimal (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja fisik ialah seluruh kondisi fisik yang ada di wilayah atau area tempat kerja pegawai yang memengaruhi pegawai dengan cara langsung atau tidak langsung. Dengan begitu sudah jelas bahwa lingkungan kerja fisik bisa mempengaruhi karyawan yang sedang bekerja. Perihal ini pun berlaku di PT Inocycle Technology Group Tbk. Kabupaten Semarang.

PT. Inocycle Technology Group Tbk. Secara luas merupakan salah satu perusahaan yang berusaha memenuhi kebutuhan masyarakat. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang mengusung konsep *Clean Technology* (berteknologi bersih) di Indonesia yang terfokus ke tata kelola daur ulang PET maupun limbah plastik lain. Mengubah sampah menjadi sumber daya yang bermanfaat untuk bermacam jenis seperti bantal, guling, boneka, jaket, dsb.

Tabel 1. Data Produksi PT Inocycle Technology Group Tbk. Kabupaten Semarang Tahun 2019-2021 (Satuan Kilogram)

Tahun	2019	2020	2021
Realisasi Produksi	1.456.638	1.628.366	2.104.036

Berdasarkan data produksi PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang tahun 2019 sampai 2021 dapat diketahui bahwa realisasi produksi setiap tahun selalu mengalami kenaikan. Pada 2019 realisasi produksi mencapai 1.456.638 kilogram, lalu terjadinya kenaikan pada tahun 2020 menjadi 1.628.366 kilogram, kemudian naik Kembali pada tahun 2021 menjadi 2.104.036 kilogram. Hal ini dikarenakan pada pertengahan 2020 terjadinya penambahan mesin pada produksi yang mengakibatkan adanya peningkatan kapasitas produksi dan realisasi produksinya tetapi dengan karyawan yang berjumlah sama selama 3 tahun yaitu berjumlah 141 orang. Hal ini bisa menyebabkan adanya beban kerja yang berlebih pada karyawan. Menurut Manuaba (2002), beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan stress baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional. Didukung dengan data absensi karyawan produksi PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah Kasus Mangkir dan Terlambat Karyawan Produksi PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang

Tahun	Jumlah karyawan	Terlambat	Mangkir	Jumlah Kasus
2019	141	25	130	155
2020	141	33	111	144
2021	141	26	104	130

PT. Inocycle Technology Group Tbk. Kabupaten Semarang memiliki karyawan divisi produksi dengan jumlah tenaga kerja produksi sebesar 141 orang. Terlampir data jumlah kasus mangkir dan terlambat karyawan produksi di PT Inocycle Technology Group Kabupaten Semarang tahun 2019-2021. Berdasar tabel tersebut, memperlihatkan bila Jumlah karyawan yang mangkir kerja pada tahun 2019 adalah sejumlah 130 orang, lalu pada tahun 2020 turun menjadi 111 lalu pada tahun 2021 turun Kembali menjadi 104 orang. Dan kasus keterlambatan karyawan divisi produksi pada tahun 2019 sejumlah 25 kali, kemudian pada tahun 2020 sejumlah 33 kali, lalu pada tahun 2021 menjadi 26 kali. Hal ini memperlihatkan adanya fluktuasi pertumbuhan absensi karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa adanya pemberitahuan dan alasan yang jelas alias mangkir dan karyawan yang terlambat hadir bekerja. Tingkat absensi ini sangat tinggi karena jauh diatas standar yang telah ditetapkan oleh PT Inocycle Technology Group Tbk. Kabupaten Semarang yaitu sebesar 2% selama satu tahun. Kelak dengan adanya pemberian motivasi, diharapkan karyawan akan memiliki kepuasan kerja dan organisasional terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja sehingga juga dapat menurunkan tingkat absensi karyawan yang mangkir dan terlambat. Orang dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi terkait dengan aksi spontan dan motivasi diri dalam pekerjaan.

Absensi merupakan ketidakhadiran pegawai ke tempat kerja yang diakibatkan oleh bermacam faktor, salah satunya adalah mangkir kerja. Tingkatan absensi di perusahaan bisa dipergunakan sebagai pengukuran kedisiplinan pegawai selama bekerja. Bila makin besar tingkat absensi pegawai, maka bisa menghalangi produktivitas perusahaan. Menurut Sejati (2019), tingginya tingkat absensi juga dapat mengindikasikan bahwa karyawan mengalami penurunan motivasi. Semakin rendah motivasi mengakibatkan karyawan semakin enggan untuk hadir bekerja. Rendahnya motivasi karyawan yang berkelanjutan bisa berdampak pada menurunnya realisasi produksi perusahaan pada tahun tahun berikutnya.

Situasi saat berkunjung ke lapangan ternyata terdapat permasalahan lingkungan kerja fisik yang terdapat pada produksi PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang, yaitu kebisingan mesin produksi yang cukup membisingkan telinga dan suhu ruangan produksi yang agak hangat, dan aroma di ruangan produksi yang kurang nyaman di hidung berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti penelitian dengan judul "*Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Inocycle Technology Group Kabupaten Semarang*".

Kajian Teori Motivasi Kerja

Herzberg dalam (Luthans, 2011) ,mengatakan bahwa motivasi kerja ialah kehendak guna melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuannya.

Indikator motivasi kerja ialah :

1. Prestasi
2. Pengakuan
3. Pertanggungjawaban

4. Pekerjaan itu sendiri
5. Pengembangan
6. Kebijakan dan administrasi
7. Kualitas pengawasan
8. Hubungan Antarpribadi
9. Kondisi kerja
10. Gaji

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik menurut (Sedarmayanti, 2009), yaitu seluruh kondisi berbentuk fisik yang ada di sekitaran tempat kerja dan bisa memengaruhi pegawai secara langsung atau tidak langsung.

lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Pencahayaan di tempat kerja
2. Sirkulasi udara di tempat kerja
3. Tingkat polusi suara di tempat kerja
4. Aroma tidak sedap di tempat kerja
5. Keamanan di tempat kerja

Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2014), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Indikator produktivitas kerja, seperti:

1. Tingkat kekeliruan selama bekerja
2. Kuantitas hasil produksi
3. Kualitas hasil produksi
4. Kesesuaian waktu penyelesaian

Hipotesis

Berdasarkan teori diatas maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut

H₁ = Motivasi kerja diduga memengaruhi produktivitas kerja di PT. Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang.

H₂ = Lingkungan kerja fisik diduga memengaruhi produktivitas kerja PT. Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang

H₃ = Motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik diduga memengaruhi produktivitas kerja PT. Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat menjelaskan peristiwa yang terjadi secara jelas, nyata, dan aktual. Oleh karenanya tipe penelitian ini disebut penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini 141 karyawan produksi PT Inocycle Technology Group Tbk. Kabupaten Semarang. jumlah sample dalam penelitian ini diketahui maka untuk menentukan ukuran sample pada penelitian ini digunakan rumus dari Slovin (1998) dengan rumus $n = N / (1 + N (e)^2)$ dengan margin error sebesar 5% Yaitu sebesar 104 orang. itu penelitian ini juga menggunakan metode Simple random sampling untuk penentuan sampelnya. yaitu teknik yang mengambil anggota sampel dari populasi secara acak tanpa melihat dan memperhatikan ada atau tidaknya kesamaan yang ada dalam populasi.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 3. Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.599**
	Sig. (2-tailed)		.000
	.N.	104	104
Produktivitas Kerja	.Pearson Correlation	.599**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	104	104

Berdasar pada tabel 3, diperoleh nilai koefisien (R) adalah 0,599. Nilai koefisien (R) tersebut terletak pada interval 0,40 – 0,599, dengan demikian dapat diketahui bahwa tingkat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah **Cukup Kuat**.

Tabel 4. Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Fisik (X2) Dengan Produktivitas Kerja (Y)

Correlations			
		Produktivitas Kerja	Lingkungan Kerja Fisik
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	1	.642**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	104	104
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	104	104

Berdasar pada tabel 4, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) adalah 0.642. Nilai koefisien (R) tersebut terletak pada interval 0.61 - 0.80, hasil koefisien R tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y) adalah **kuat**.

Tabel 5. Koefisien Korelasi Berganda Motivasi Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.473	301.781

Berdasar pada tabel 5, diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0.695. Nilai koefisien (R) tersebut terletak pada interval 0.61 - 0.80, nilai tersebut menunjukkan disimpulkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Produktivitas Kerja (Y) adalah **kuat**.

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Z)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.896	2.688		4.053	.000
	Motivasi Kerja	.487	.064	.599	7.561	.000

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Berdasar pada tabel 6 diatas, terlihat bahwa koefisien yang diperoleh adalah 0.487 dan nilai konstatanya adalah 10,896. Adanya pengaruh positif antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0.487. Artinya jika Motivasi Kerja naik 1 satuan, maka akan berdampak secara positif sebesar 0.487 terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menyatakan bila variable motivasi kerja(X1) mempengaruhi positif terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.679	2.430		4.395	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.565	.067	.642	8.462	.000

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Berdasar pada tabel 7 diatas, diperoleh hasil koefisien regresinya adalah 0,565 dan nilai konstatanya adalah 10,679. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja fisik sebesar 0,565 Artinya jika Lingkungan Kerja Fisik naik 1 satuan, maka akan berdampak secara positif terhadap variabel Produktivitas Kerja karyawan sebesar 0,565. Hal ini menyatakan bila variable Lingkungan Kerja Fisik (X2) mempengaruhi positif terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda Motivasi Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.826	2.635		2.211	.029
	Motivasi Kerja	.271	.073	.334	3.724	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.388	.079	.441	4.929	.000

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Berdasar pada tabel 8 diatas, diperoleh koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) adalah 0.271 dan koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik (Y) adalah 0.388 dengan

nilai konstatanya adalah 5,826. Dari hasil persamaan regresi linier sederhana diatas, dapat dijelaskan bahwa Adanya pengaruh positif antara variabel Motivasi Kerja (X) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Produktivitas Kerja(Y).

Tabel 9. Hasil Uji F Variabel Motivasi Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	860.703	2	430.352	47.254	.000 ^b
	Residual	919.826	101	9.107		
	Total	1.780.529	103			
a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja						

Pada tabel 9, diperoleh nilai F hitung adalah 47,254, nilai tersebut lebih dari F tabel yang memiliki nilai 3.085 ($47,254 > 3.085$), maka dibuat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara serentak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Subbab pembahasan ini hendak menjabarkan mengenai semua jawaban atas pertanyaan di dalam rumus masalah untuk melihat motivasi dan lingkungan kerja fisik yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai produksi PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang

Herzberg dalam (Luthans, 2011) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan guna menjalankan suatu pekerjaan demi memperoleh tujuannya. Semakin baik motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya akan berdampak bagi produktivitas kerja perusahaan.

Hasil kajian ini menunjukkan variabel motivasi mempunyai hubungan yang cukup kuat yaitu 0,599, dengan koefisien determinasi 0,359 atau sejumlah 35,9%. Dengan kata lain, 35,9% variabel variabel motivasi kerja pada produktivitas kerja memberikan kontribusi kepada produktivitas kerja sebanyak 35,9%. Setelah dilakukan uji t, mendapatkan hasil koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,487 dan nilai t hitung 7,561 $>$ t tabel 1,9837. Dengan begitu, hipotesis pertama yang menjelaskan jika motivasi kerja memengaruhi bagi produktivitas kerja pegawai produksi **diterima** dengan pengaruh positif. Hasil ini juga memperkuat kajian terdahulu berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta* yang diteliti oleh Virginia A.J Rampisela dan Genita G Lumintang (2020) membuktikan bahwa variabel motivasi memberi pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

(Sedarmayanti, 2009) menuturkan bila lingkungan kerja fisik sebagai seluruh kondisi berbentuk fisik di sekitaran tempat kerja yang bisa memengaruhi pegawai secara langsung atau tidak langsung. Artinya, lingkungan kerja fisik yang perusahaan sediakan bisa memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil kajian ini memperlihatkan variabel lingkungan kerja fisik berhubungan kuat dengan variabel produktivitas kerja sejumlah 0,642, dan berkoefisien determinasi sejumlah 0,412. Perihal itu memperjelas bila variabel lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi kepada variabel lingkungan kerja fisik sebesar 41,2%. Setelah dilakukan uji t mendapatkan hasil t hitung sejumlah 10,679 $>$ t tabel 1,9835. Dengan begitu, hipotesis kedua yaitu lingkungan kerja fisik memengaruhi positif bagi produktivitas kerja pegawai **diterima** dengan hubungan positif. Hasil ini juga diperkuat dengan kajian milik Putu Ayu Lestari, Anak Agung Ayu S.(2013) dengan judul *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar*

menyebut bila variabel lingkungan kerja fisik memengaruhi secara krusial bagi variabel produktivitas kerja.

Motivasi dan lingkungan kerja fisik memengaruhi produktivitas kerja pegawai PT Inocycle Technology Group Tbk. Dengan koefisien korelasi variabel 0,689 dan koefisien determinasinya sebesar 0,695 atau 69,5%. Sebelumnya sudah dijelaskan bahwa hipotesis pertama dan kedua menjelaskan bila variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik memberi pengaruh bagi produktivitas kerja, sehingga bila semua variabel disatukan akan tetap memberi pengaruh pada produktivitas kerja. Dengan begitu, bisa memberi simpulan bila hipotesis ketiga motivasi dan lingkungan kerja fisik memengaruhi positif bagi produktivitas kerja pegawai dapat **diterima**.

Berdasarkan penjelasan diatas serta beberapa uji analisis yang sudah dilakukan, pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang berada di kategori kuat. Sehingga apabila variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik dinaik-turunkan nilainya maka akan mempengaruhi pula naik turunnya variabel produktivitas kerja karyawan. Selain itu, hasil kajian ini memperlihatkan bila variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik memengaruhi krusial bagi variabel produktivitas kerja. Variabel lingkungan kerja fisik terdapat beberapa item pertanyaan dengan nilai terendah. Pertama yaitu kebisingan dari luar masih terdengar dari dalam, peneliti menyarankan untuk memasang peredam suara lalu pintu selalu ditutup supaya kebisingan dari luar tidak masih terdengar dari dalam. Kedua berkaitan dengan aroma di ruangan kerja, saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah menambah kipas blower dan ventilasi dan parfum sehingga aroma dari ruangan bisa keluar dan udara didalam tetap segar dan membuat nyaman karyawan saat bekerja. Kemudian yang ketiga berkaitan dengan kebisingan di ruang kerja yang mengganggu, saran yang dapat diberikan adalah menyediakan *earplug* kepada setiap karyawan sehingga suara mesin produksi tidak terlalu mengganggu telinga para pekerja sehingga dapat bekerja dengan nyaman. Atas dasar itulah, cukup penting bagi perusahaan agar tetap mengoptimalkan prasarana di lingkungan kerja fisik agar meningkatkan produktivitas kerja pegawai PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 104 responden mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja karyawan”, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja secara positif dan signifikan. Semakin baik Motivasi Kerja, semakin tinggi tingkat Produktivitas Kerja pada karyawan PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang.
2. Lingkungan Kerja Fisik mempengaruhi Produktivitas Kerja secara positif dan signifikan. Semakin baik lingkungan kerja fisik disekitar karyawan, semakin tinggi tingkat Produktivitas Kerja karyawan pada PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang.
3. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik mempengaruhi secara simultan dan signifikan bagi Produktivitas Kerja. Ketika motivasi kerja karyawan bagus dan lingkungan kerja fisik nyaman bagi karyawan, maka produktivitas kerja karyawan PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang akan meningkat.

Berdasar pada tanggapan responden yang sudah diperoleh pada penelitian kali ini, maka saran yang dapat peneliti berikan kepada PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan rekapitulasi responden mengenai variabel motivasi, terdapat beberapa item pertanyaan yang nilai terendah pertama yaitu karyawan yang bekerja demi memperoleh prestasi, hasil kerja yang baik dijadikan contoh oleh pimpinan, tanggung jawab pekerja, pengembangan karyawan, kebijakan dan administrasi, dan pemenuhan pra sarana, pertanyaan tersebut memiliki mean dibawah rata rata. Maka dari itu peneliti menyarankan

untuk lebih meningkatkan kualitas pengawasan yang lebih intensif oleh pimpinan kepada karyawan sehingga mengurangi resiko adanya kesalahan produksi, melakukan peningkatan kemampuan dan wawasan karyawan dengan melakukan pelatihan bersertifikat yang diadakan perusahaan, memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi dalam bentuk promosi jabatan atau memberikan insentif tambahan, kemudian meningkatkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dengan tujuan menciptakan kondisi kerja yang nyaman bagi karyawan, sehingga harapannya kedepan motivasi karyawan dalam bekerja menjadi semakin positif dan secara tidak langsung menaikkan produktivitas kerja karyawan.

2. Berdasarkan rekapitulasi responden mengenai variabel Lingkungan kerja fisik terdapat beberapa item pertanyaan dengan nilai terendah pertama dan kedua yaitu kebisingan dari luar gedung dan kebisingan di ruang kerja, peneliti menyarankan untuk menyediakan *earplug* kepada setiap karyawan sehingga suara mesin produksi tidak terlalu mengganggu telinga para pekerja sehingga dapat bekerja dengan nyaman. Ketiga berkaitan dengan aroma di ruangan kerja, saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah menambah kipas blower dan ventilasi dan parfum sehingga aroma dari ruangan bisa keluar dan udara didalam tetap segar dan membuat nyaman karyawan saat bekerja. harapannya kedepan karyawan lebih nyaman dalam bekerja dan secara tidak langsung menaikkan produktivitas kerja karyawan.

Daftar Referensi

- Hasibuan. (2010). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Krismayanti, N. K., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Usaha Tani Jeruk Pada Banjar Dinas Taksu*. Bisma: Jurnal Manajemen, 7(2).
- Lestari, P. A. dan Sriathi, A. A. A. (2013). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar*. E-Jurnal Manajemen, 2(19)
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw Hill Companies.
- Manuaba. (2000). *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja*. Jakarta : Rineck Cipta
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sejati, Ginanjar Cahyo. (2019) *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT UMBRA PRASIA SIDOARJO*. Skripsi. UPN Veteran Jawa Timur.
- Sinungan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.