Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini
Volume 3, Nomor 4, Oktober 2026
E-ISSN .: 3047-0552; P-ISSN .: 3047-2199, Hal. 152-158
DOI: https://doi.org/10.61132/jumbidter.v3i4.1782
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMBIDTER

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Produksi PT Adyawinsa Plastics Industry di Cikarang Selatan

Umi Riska Rahmawati[1*], Furi Indriyani[2], Rohani Lestari Napitupulu[3]
[1-3] Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
Email: 64220160@bsi.ac.id[1], furi.fin@bsi.ac.id[2], rohani.lti@bsi.ac.id[3]*
[*]Penulis Korespondensi: 64220160@bsi.ac.id[1]

Abstract. *This study aims to analyze the effects of work motivation and work environment on the productivity of production employees at PT Adyawinsa Plastics Industry in South Cikarang, both partially and simultaneously. A quantitative approach using a survey method was employed, involving 78 respondents selected through simple random sampling from a population of 340 employees. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation and analyzed using multiple linear regression with SPSS 27. The results indicate that work motivation has no significant effect on employee productivity (p = 0.142), while the work environment has a positive and significant effect (p = 0.001). Simultaneously, both variables significantly affect productivity (p < 0.001), with a coefficient of determination of 47.6%. The work environment makes a more dominant contribution than work motivation. These findings emphasize the importance of improving workplace conditions, including cleanliness, lighting, air circulation, facilities, effective communication, and harmonious working relationships. Companies should also maintain efforts to enhance employee motivation through recognition and skills development to support sustainable productivity in production processes.*

Keywords: *Employee Productivity; Manufacturing Industry; Multiple Linear Regression; Work Environment; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan produksi PT Adyawinsa Plastics Industry di Cikarang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 78 responden yang dipilih melalui *simple random sampling* dari populasi 340 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (p = 0,142), sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan (p = 0,001). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (p < 0,001) dengan koefisien determinasi sebesar 47,6%. Lingkungan kerja memberikan kontribusi lebih dominan dibandingkan motivasi kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kualitas lingkungan kerja melalui kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, fasilitas, serta komunikasi yang efektif dan hubungan kerja yang harmonis. Perusahaan juga perlu mempertahankan upaya peningkatan motivasi melalui penghargaan dan pengembangan kemampuan karyawan guna mendukung produktivitas proses produksi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Industri Manufaktur; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Produktivitas Karyawan; Regresi Linear Berganda.

1. LATAR BELAKANG

Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan manufaktur karena berkaitan dengan pencapaian target produksi, efisiensi penggunaan sumber daya, dan kemampuan perusahaan memenuhi kebutuhan pelanggan. PT Adyawinsa Plastics Industry Cikarang Selatan merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi injeksi plastik untuk komponen otomotif dan elektronik. Karyawan bagian produksi memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran proses dan pencapaian target perusahaan.

Naskah Masuk: 29 Agustus 2026; Revisi: 18 September 2026; Diterima: 20 Oktober 2026; Terbit: 22 Oktober 2026

Data produksi Agustus sampai Desember 2025 menunjukkan adanya fluktuasi produktivitas dan penurunan pencapaian produksi pada November dan Desember. Kondisi tersebut menjadi dasar untuk mengkaji faktor yang berhubungan dengan produktivitas, khususnya motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Tabel 1. Data Target, Realisasi, Produktivitas, dan Pencapaian Kinerja Karyawan PT Adyawinsa Plastics Industry Cikarang Selatan Periode Agustus–Desember 2025.

Bulan	Karyawan	Target (ton)	Realisasi (ton)	Produktivitas	Pencapaian
Agustus	69	21.231	18.886	1,303	88,95%
September	57	17.794	19.057	1,086	107,09%
Oktober	65	20.334	19.814	1,288	97,44%
November	58	17.966	14.240	0,826	79.26%
Desember	54	19.042	14.436	0,780	75,81%

Sumber: PT Adyawinsa Plastics Industry Cikarang Selatan 2025.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang membangkitkan kemauan dan semangat individu untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang berada di sekitar karyawan selama bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu menciptakan kenyamanan, keamanan, komunikasi, dan efektivitas kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten. (Wardani, 2024) menemukan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas. (Purwanti et al., 2024) menemukan motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, sedangkan pengalaman kerja berpengaruh. (Solehati et al., 2024) menemukan lingkungan kerja tidak berpengaruh, sementara motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh. (Sapitri & Wirawan, 2025) menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, sedangkan (Manulang et al., 2025) menemukan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas.

Perbedaan hasil tersebut menunjukkan research gap mengenai konsistensi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas. Kebaruan penelitian ini adalah pengujian kedua variabel pada karyawan produksi PT Adyawinsa Plastics Industry Cikarang Selatan. Penelitian bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan internal yang membangkitkan keinginan, kemauan, dan semangat individu untuk menjalankan pekerjaan secara optimal (Marnisah et al., 2021). Menurut (Asih et al., 2024) motivasi kerja merupakan tahap pembagian desakan melalui

membagikan semangat kerja supaya individu berkenan bekerja melalui membagikan dengan optimal kecakapan sekaligus keahliannya guna mewujudkan tujuan organisasi. (Melayu & Hasibuan, 2017) Mengklasifikasikan motivasi kerja menjadi 2 macam, yakni: motivasi positif sekaligus motivasi negatif. Dimensi yang digunakan meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup ke semuanya keadaan sebagaimana mengelilingi aktivitas karyawan selama menjalankan pekerjaannya, baik sebagaimana mempunyai sifat fisik maupun non-fisik (Darmayani et al., 2023). Menurut (Risahondua et al., 2024) lingkungan kerja tergolong ke semuanya hal sebagaimana terletak pada kisaran karyawan sebagaimana mampu memengaruhi penyelenggaraan pekerjaan. Lingkungan kerja tersusun atas lingkup kerja fisik sekaligus lingkup kerja non fisik sebagaimana berperan saat mewujudkan kenyamanan, keamanan, dan kelancaran aktivitas kerja.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja tergolong perilaku mental sebagaimana terus berpersepsi, yakni: mutu kehidupan sekarang perlu jauh lebih baik daripada masa sebelumnya sekaligus masa mendatang perlu jauh lebih baik daripada masa sekarang (SUTRISNO, 2017). Menurut (Prakoso et al., 2025) produktivitas kerja menunjukkan kemampuan karyawan dalam menuntaskan pekerjaan dengan efektif, tepat waktu, sekaligus selaras pada standar kerja perusahaan. Dimensi yang digunakan meliputi kecakapan, peningkatan temuan sebagaimana diraih, semangat kerja, pertumbuhan diri, mutu, sekaligus efisiensi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 340 karyawan produksi PT Adyawinsa Plastics Industry Cikarang Selatan. Sampel ditentukan dengan simple random sampling menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 77,27 dan dibulatkan menjadi 78 responden.

Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi dengan skala Likert. Analisis menggunakan SPSS 27 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk memastikan kelayakan instrumen, sedangkan regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua variabel independen terhadap produktivitas.

Seluruh item instrumen dinyatakan valid. Cronbach's Alpha sebesar 0,947 untuk motivasi kerja, 0,892 untuk lingkungan kerja, dan 0,935 untuk produktivitas menunjukkan instrumen reliabel. Uji heteroskedastisitas menghasilkan signifikansi 0,353 untuk motivasi kerja dan 0,142 untuk lingkungan kerja, keduanya lebih besar dari 0,05. Uji linearitas juga terpenuhi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian melibatkan 78 responden. Berdasarkan jenis kelamin, laki-laki sebanyak 47 orang (60,3%) dan perempuan 31 orang (39,7%). Berdasarkan usia, kelompok 20–25 tahun mendominasi sebanyak 61 orang (78,2%), diikuti 26–30 tahun sebanyak 12 orang (15,4%), kurang dari 20 tahun sebanyak 3 orang (3,8%), dan lebih dari 30 tahun sebanyak 2 orang (2,6%).

Tabel 2. Hasil Uji t dan Uji F Pengaruh Motivasi dan Lingkungan terhadap Produktivitas Karyawan.

Pengujian		Nilai Hitung	Sig.	Nilai Pembanding	Keputusan
Motivasi → Produktivitas		t = 1,482	0,142	t tabel = 1,99210	Tidak signifikan
Lingkungan → Produktivitas		t = 3,319	0,001	t tabel = 1,99210	Signifikan
Motivasi dan Lingkungan → Produktivitas		F = 34,054	0,000	F tabel = 3,12	Signifikan

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 27.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas

Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Nilai t hitung 1,482 lebih kecil daripada t tabel 1,99210 dan signifikansi 0,142 lebih besar dari 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,154 bernilai positif, tetapi belum signifikan. Hasil ini sejalan dengan (Purwanti et al., 2024), tetapi berbeda dengan (Wardani, 2024), (Noranisa & Rijali, 2025), serta (Suyanto & Susanto, 2024).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Nilai t hitung 3,319 lebih besar dari t tabel 1,99210 dan signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi 0,754 menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja diikuti peningkatan produktivitas, dengan asumsi variabel lain tetap. Temuan ini sejalan dengan (Sapitri & Wirawan, 2025), (Manulang et al., 2025), dan (Triono & Aditya, 2024), tetapi berbeda dengan (Purwanti et al., 2024) dan (Solehati et al., 2024).

Pengaruh Simultan

Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. F hitung 34,054 lebih besar dari F tabel 3,12 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. R Square sebesar 0,476 menunjukkan 47,6% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh kedua variabel, sedangkan 52,4% dijelaskan faktor lain di luar penelitian.

Tabel 3. Kontribusi Parsial Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Variabel Dependen.

Variabel	Beta	Zero Order	Kontribusi Parsial
Motivasi Kerja	0,221	0,632	14,0%
Lingkungan Kerja	0,495	0,679	33,6%
Total			47,6%

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 27.

Persamaan regresi adalah Y = 31,234 + 0,154X1 + 0,754X2. Kontribusi parsial lingkungan kerja sebesar 33,6% lebih besar daripada motivasi kerja sebesar 14,0%, sehingga lingkungan kerja menjadi variabel yang lebih dominan dalam model penelitian.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan R Square sebesar 47,6%. Lingkungan kerja menjadi faktor yang lebih dominan dalam model penelitian.

Perusahaan disarankan memprioritaskan peningkatan lingkungan kerja, khususnya kebersihan area kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, pengendalian kebisingan, fasilitas kerja, hubungan kerja, dan komunikasi. Motivasi kerja tetap perlu diperhatikan melalui penghargaan, pengembangan kemampuan, komunikasi atasan-bawahan, dan apresiasi. Penelitian berikutnya dapat menambahkan kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, pelatihan, atau K3 serta memperluas objek dan jumlah responden.

DAFTAR REFERENSI

Asih, A. dwi, Fitralisma, G., Mulyani, I. D., & Harini, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT Andesen Jaya Plastik Kabupaten Brebes. *JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research*, *2*(4), 51–66. https://jurnal.eraliterasi.com/index.php/jecmer/article/view/192/175

Darmayani, S., Sa'diyah, A., Supiati, Muttaqin, M., Rachmawati, F., Rahayu, C., Indiyati, D., Sunarsieh, Bachtiar, E., Rahayu, eka putri, & Meditama, ratna fajarwati. (2023). *Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)* (R. N. (ed.); 1st ed.). widina bhakti persada bandung. https://books.google.co.id/books?id=sxhPEQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Manulang, F. R., Sulaeman, M., & Rahmiati. (2025). Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Lingkungan , Disiplin , dan Motivasi Kerja. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, *10*(1), 99–113. https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/965

Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). *Meningkatkan Kinerja SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus* (cetakan pe). CV. AA. RIZKY. https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/15469/1/Bookchapter MSDM Buku FULL.pdf

Melayu, S. P., & Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revi). Bumi Aksara.

Noranisa, N., & Rijali, N. F. (2025). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. KANITRA MITRA JAYAUTAMA JOB SITE PT. ADARO INDONESIA KABUPATEN TABALONG. *JAPB*, *8*(1), 839–856. https://doi.org/https://doi.org/10.35722/japb.v8i1.1218

Prakoso, R. G., Tuhagana, A., & Apriani, Z. (2025). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. ABC INDONESIA. *KNOWLEDGE : Jurnal Inovasi Hasil Penelitian Dan Pengembangan*, *5*(3), 981–997. https://www.semanticscholar.org/reader/fb4f4a6a6f3cf0fb62bee2980dd90704150c882e

Purwanti, T., Subkhan, M., & Purwanto, W. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan cv prima indah ii bantul. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, *4*(1), 165–177. https://doi.org/https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i1.962

Risahondua, N. S., Laurens, S., & Bahasoan, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, *4*(2), 7054–7065. https://www.bing.com/search?q=Pengaruh+Lingkungan+Kerja+Fisik+dan+Non+Fisik+Terhadap+Kinerja+Pegawai+1✉&cvid=44aa721e225c487a899798f3ca6bf3cb&gs_lcrp=EgRlZGdlKgYIABBFGDkyBggAEEUYOTIHCAEQ6wcYQNIBBzQ0OGowajmoAgiwAgE&FORM=ANAB01&ucpdpc=UCPD&adppc=EDGEINJP&PC=ASTS

Sapitri, M., & Wirawan, S. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT AIR MINUM TABALONG BERSINAR (PERSERODA). *JAPB*, *8*(1), 839–856. https://doi.org/https://doi.org/10.35722/japb.v8i1.1194

Solehati, D. T., Hasnawati, R., Sakinah, S. P., & Hendayana, Y. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. XYZ. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, *3*(1), 328–338. https://doi.org/https://doi.org/10.55681/sentri.v3i1.2183

SUTRISNO, E. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (9th ed.). Kencana Prenada Media Group. https://play.google.com/books/reader?id=OhZNDwAAQBAJ&pg=GBS.PR4&hl=id

Suyanto, A. R. D., & Susanto, A. (2024). Analisis Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, *4*(3), 263–273. https://doi.org/https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3063

Triono, F., & Aditya, M. K. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH MAKAN SUBARI 74 LARANGAN Freddy*. *7*(2), 859–872. https://doi.org/https://doi.org/10.30738/ed_en.v7i2.4185

Wardani, A. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *JURNAL KEWIRAUSAHAAN DAN INOVASI*, *3*(4), 998–1011. https://doi.org/https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.06