

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka akan membahas mengenai teori-teori yang berhubungan dengan variabel masalah yang dihadapi. Pembahasan pada penelitian ini yaitu mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja pada produktivitas kerja karyawan. Dalam kajian Pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh mengenai teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara khusus yang terfokus pada teori-teori permasalahan yang peneliti akan teliti.

2.1.1 Landasan Teori yang Digunakan

Peneliti menggunakan berbagai sumber sebagai landasan teori dan juga dilakukan kajian mengenai teori yang akan digunakan, yaitu terdiri dari grand theory, middle theory, dan applied theory. Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini yaitu manajemen, selanjutnya middle theory yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori manajemen sumber daya manusia. Serta applied theory yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori motivasi kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan. Selain landasan teori, dilakukan juga pengkajian hasil penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan atau referensi peneliti.

2.1.2 Manajemen

Manajemen berasal dari kata *manage* yang berarti mengatur. Manajemen tidak hanya dipandang sebagai ilmu, tetapi juga sebagai seni. Sebagai ilmu, manajemen merupakan Kumpulan pengetahuan yang disusun secara sistematis menjadi satu kesatuan yang terpadu dan dapat dijadikan pedoman dalam bertindak. Sementara itu, sebagai seni, manajemen berkaitan dengan keterampilan dalam memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia dalam konteks pengelolaan yang baik terhadap faktor-faktor seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja menjadi penting karena dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.1 Pengetian Manajemen

Manajemen memiliki konteks yang luas, berupa proses, seni maupun ilmu. Dikatakan proses karena dalam manajemen terdapat beberapa tahapan untuk mencapai tujuan. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu cara untuk seorang manajer mencapai tujuan, tergantung cara dan pendekatannya. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya.

Griffin (2022:4) mendefinisikan manajemen adalah :

‘Management can be defined as a set of activities (including planning efficient and decision making, organizing, leading, and controlling) directed at an organization’s using resources wisely in resources (human, financial, physical, and information) with the aim of achieving a cost- effective way organizational goals in an efficient and effective manner.

Richard L. (2022:5) berpendapat *management is the attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning,*

organizing, leading, and controlling organizational resources. Robbins & Mary Coulter (2025:4) menyatakan management involves coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli, peneliti sampai pada pemahaman bahwa manajemen merupakan serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengoordinasian, dan pengendalian sumber daya organisasi serta aktivitas kerja individu untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui pemanfaatan sumber daya secara tepat dan hemat biaya.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan serangkaian unsur pokok yang senantiasa terdapat dan menjadi bagian integral dalam proses manajemen. Fungsi-fungsi tersebut digunakan sebagai pedoman bagi manajer dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Henry Fayol dalam Raule *et al.* (2024:20) mengidentifikasi lima fungsi utama dalam manajemen, fungsi-fungsi ini bersifat interdependen dan saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mencakup penetapan tujuan, identifikasi sumber daya yang diperlukan, dan pengembangan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan memberikan landasan untuk tindakan selanjutnya dan membantu organisasi menghadapi tantangan yang mungkin timbul di masa depan

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian berkaitan dengan struktur organisasi, penempatan sumber daya, dan pembentukan tim kerja. Pengorganisasian memastikan bahwa setiap anggota organisasi tahu perannya dan berkontribusi terhadap tujuan bersama. Ini juga melibatkan pembuatan saluran komunikasi yang efektif dan mendukung kolaborasi di antara anggota tim.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan terkait dengan memberikan arahan kepada anggota organisasi dan memastikan pelaksanaan kebijakan dan prosedur. Pengarahan mencakup motivasi karyawan, komunikasi, dan kepemimpinan untuk mencapai kinerja yang optimal.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian mencakup pemantauan kinerja organisasi, perbandingan dengan tujuan yang telah ditetapkan, dan pengambilan tindakan korektif jika diperlukan. Pengendalian memastikan bahwa organisasi bergerak sesuai rencana dan mencapai tujuan yang ditetapkan.

5. Koordinasi (*Coordinating*)

Koordinasi melibatkan penyelarasan berbagai kegiatan dan usaha dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Manajer perlu memastikan bahwa berbagai bagian organisasi bekerja secara efektif.

Berdasarkan uraian tersebut, fungsi manajemen dapat dipahami sebagai serangkaian tahapan fundamental yang diterapkan dalam pengelolaan organisasi, meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan sumber daya manusia,

pemberian motivasi, dan pengendalian. Setiap fungsi memiliki keterkaitan satu sama lain serta berperan dalam mengarahkan pelaksanaan kegiatan organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

2.1.2.3 Unsur-Unsur Manajemen

Manajemen dalam pelaksanaannya membutuhkan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur-unsur manajemen yang biasa dikenal dengan Tools Of Management atau 6M yang terdiri dari *Man*, *Money*, *Materials*, *Machines*, *Methods*, dan *Markets*. Adapun penjelasan ini selaras dengan yang dikemukakan George R. Terry dalam Setiawan *et al.*, (2022) yaitu sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan penggerak utama untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen dan melakukan semua aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda satu sama lain, untuk itu dibutuhkan pengelolaan agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dengan jumlah uang yang beredar dalam organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji

tenaga kerja, alat-alat yang diperlukan dalam menunjang proses kerja, serta berapa hasil yang diharapkan atau ditargetkan untuk dicapai suatu organisasi.

3. Bahan (*material*)

Material terdiri dari bahan setengah jadi (*raw material*) dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan atau materi sebagai salah satu sarana. Sebab materi dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa materi tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.

4. Mesin (*Machine*)

Penggunaan mesin dalam proses produksi adalah hal yang mutlak. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

5. Metode (*Method*)

Saat proses pelaksanaan kerja diperlukan metode-metode yang sesuai. Suatu metode kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha.

6. Pasar (*Market*)

Pasar merupakan tempat memasarkan produk atau jasa. Bagi organisasi yang bergerak di bidang industri yang motifnya adalah keuntungan, maka pasar merupakan unsur manajemen yang penting. Dengan adanya pasar, maka produk yang diproduksinya dapat terjual dengan sukses.

Berdasarkan uraian diatas mengenai unsur manajemen, peneliti sudah sampai pada pemahaman bahwa unsur manajemen merupakan elemen yang ada dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan yang apabila semua unsur itu digabungkan akan menghasilkan sebuah sinergi guna keberhasilan dari sebuah organisasi atau perusahaan itu sendiri dalam mencapai tujuannya.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis, perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintahan. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien, tujuan pokok sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam organisasi karena manusia berperan sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, dan fasilitas kerja, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola tenaga kerja secara efektif. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia diperlukan agar karyawan dapat diarahkan, dikembangkan, dan dipelihara sehingga mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi. Pengelolaan tersebut mencakup proses perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengadaan, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, pemeliharaan hubungan kerja, serta upaya menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas karyawan. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan kegiatan administratif, tetapi juga memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Menurut Armstrong dan Taylor (2023), manajemen sumber daya manusia merupakan praktik pengelolaan manusia dalam organisasi yang mencakup berbagai aspek penting, seperti pengembangan karyawan, manajemen kinerja, sistem penghargaan, dan hubungan kerja. Pendapat ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam memastikan bahwa karyawan mampu bekerja sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

John storey et al (2023) menyatakan *human resource management has become the predominant term to describe the theory and practices relating to the way people are managed at work.*

Sejalan dengan itu, Mapata et al. (2024) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya membahas teori, tetapi juga penerapannya dalam organisasi. Hal ini berarti sumber daya manusia perlu dikelola melalui sistem yang terencana agar mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan efektivitas organisasi.

Budiasa (2021) menegaskan bahwa sumber daya manusia memiliki hubungan erat dengan pencapaian kinerja organisasi. Karyawan yang dikelola dengan baik akan lebih mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif, sedangkan pengelolaan yang kurang tepat dapat menyebabkan rendahnya motivasi, meningkatnya beban kerja, dan menurunnya kinerja. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung pencapaian kinerja dan produktivitas.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, peneliti sampai pada pemahaman bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja secara terencana yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, penilaian, pemberian penghargaan, serta penciptaan hubungan kerja yang baik agar karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien. Dalam penelitian ini, manajemen sumber daya manusia menjadi teori yang relevan karena motivasi kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja merupakan bagian dari kajian pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan kegiatan administrasi karyawan, tetapi juga memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi dapat bekerja secara optimal. Fungsi manajemen sumber daya manusia diperlukan agar organisasi mampu memperoleh, mengembangkan, mempertahankan, melindungi, dan mengelola karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan pelaksanaan fungsi sumber daya manusia yang

baik, organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan produktif.

Menurut Valentine, Meglich, Mathis, dan Jackson (2020), fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari strategy and planning, equal employment opportunity, staffing, talent management, rewards, risk management and worker protection, serta employee and labor relations. Fungsi-fungsi tersebut menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada penyediaan tenaga kerja, tetapi juga mencakup perencanaan strategis, pengembangan talenta, pemberian penghargaan, perlindungan pekerja, dan pengelolaan hubungan kerja.

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Valentine, Meglich, Mathis, dan Jackson (2020) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Strategi dan Perencanaan SDM

Strategi dan perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi yang berkaitan dengan penyusunan strategi organisasi serta penentuan kebutuhan sumber daya manusia. Fungsi ini mencakup kegiatan memperkirakan kebutuhan tenaga kerja, mengantisipasi kelebihan atau kekurangan karyawan, serta menyusun perencanaan SDM yang sesuai dengan arah organisasi. Perencanaan sumber daya manusia juga dapat didukung oleh penggunaan HR metrics dan HR analytics untuk menilai efektivitas pengelolaan tenaga kerja.

2. Kesempatan Kerja yang Setara

Kesempatan kerja yang setara merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepatuhan organisasi terhadap hukum dan

peraturan ketenagakerjaan. Fungsi ini bertujuan memastikan bahwa setiap karyawan atau calon karyawan memperoleh perlakuan yang adil tanpa diskriminasi. Kesempatan kerja yang setara penting diterapkan agar organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

3. Penyediaan Tenaga Kerja

Penyediaan tenaga kerja merupakan fungsi yang berhubungan dengan upaya organisasi dalam memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan jabatan. Fungsi ini mencakup perancangan pekerjaan, analisis pekerjaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, serta retensi karyawan. Penyediaan tenaga kerja yang tepat akan membantu organisasi mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan dan karakteristik sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

4. Manajemen dan Pengembangan Talenta

Manajemen dan pengembangan talenta merupakan fungsi yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan potensi karyawan. Fungsi ini mencakup orientasi karyawan baru, pelatihan, pengembangan karier, manajemen suksesi, serta penilaian kinerja. Melalui fungsi ini, organisasi dapat mempersiapkan karyawan agar mampu menghadapi tantangan pekerjaan di masa sekarang maupun masa depan.

5. Kompensasi dan Tunjangan

Kompensasi dan tunjangan merupakan fungsi yang berkaitan dengan pemberian balas jasa kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Bentuk kompensasi dapat berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan,

maupun penghargaan lainnya. Sistem kompensasi dan tunjangan yang baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan.

6. Manajemen Risiko dan Perlindungan Pekerja

Manajemen risiko dan perlindungan pekerja merupakan fungsi yang berkaitan dengan upaya organisasi dalam menjaga keselamatan, kesehatan, dan keamanan karyawan di tempat kerja. Fungsi ini mencakup pengelolaan risiko kerja, pemenuhan regulasi keselamatan dan kesehatan kerja, serta penyusunan kebijakan perlindungan pekerja. Dengan adanya perlindungan kerja yang baik, karyawan dapat bekerja dengan lebih aman, nyaman, dan produktif.

7. Hubungan Karyawan dan Serikat Pekerja

Hubungan karyawan dan serikat pekerja merupakan fungsi yang berkaitan dengan pengelolaan hubungan antara organisasi, manajer, karyawan, dan serikat pekerja. Fungsi ini mencakup pengelolaan hak karyawan, kebijakan sumber daya manusia, komunikasi kerja, penyelesaian konflik, serta hubungan industrial. Hubungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan strategis, kesempatan kerja yang setara, penyediaan tenaga kerja, pengembangan talenta, kompensasi dan tunjangan, perlindungan pekerja, serta hubungan karyawan. Seluruh fungsi tersebut saling berkaitan dalam mengelola tenaga kerja agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Dalam penelitian ini, fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi

dasar untuk memahami bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja merupakan bagian hasil pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

2.1.3.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memastikan bahwa pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga berperan dalam mengembangkan kompetensi, meningkatkan kinerja, membangun motivasi, menciptakan hubungan kerja harmonis, serta menjaga kesejahteraan karyawan.

Menurut Armstrong dan Taylor (2023), manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis, terpadu, dan koheren dalam mengelola manusia di dalam organisasi agar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif, tetapi juga mencakup pengembangan sumber daya manusia, manajemen kinerja, penghargaan, hubungan kerja, kesejahteraan karyawan, dan keberlanjutan organisasi.

Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Armstrong dan Taylor (2023) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Mendukung Pencapaian Tujuan Strategis Organisasi

Manajemen sumber daya manusia bertujuan menyelaraskan strategi sumber daya manusia dengan strategi organisasi secara keseluruhan. Penyelarasan ini penting agar setiap kebijakan dan praktik sumber daya manusia dapat

mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Dengan adanya keselarasan antara strategi SDM dan strategi organisasi, karyawan dapat diarahkan untuk bekerja sesuai dengan visi, misi, dan sasaran organisasi.

2. Mengembangkan Tenaga Kerja yang Kompeten dan Terampil

Manajemen sumber daya manusia bertujuan memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten, terampil, dan mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan melalui proses rekrutmen yang tepat, pelatihan, pengembangan karier, serta manajemen talenta. Tenaga kerja yang memiliki kompetensi baik akan lebih mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

3. Meningkatkan Kinerja Individu dan Organisasi

Manajemen sumber daya manusia bertujuan meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi melalui penerapan sistem manajemen kinerja yang terarah. Sistem ini mencakup penetapan tujuan kerja, pengukuran hasil kerja, evaluasi kinerja, serta pemberian umpan balik kepada karyawan. Dengan adanya pengelolaan kinerja yang baik, organisasi dapat mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

4. Meningkatkan Motivasi dan Keterlibatan Karyawan

Manajemen sumber daya manusia bertujuan menciptakan kondisi kerja yang dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Motivasi dan keterlibatan karyawan dapat tumbuh apabila organisasi mampu memberikan dukungan, penghargaan, kesempatan berkembang, serta lingkungan kerja yang

mendorong partisipasi aktif. Karyawan yang memiliki motivasi dan keterlibatan tinggi cenderung bekerja lebih bertanggung jawab dan produktif.

5. Mendukung Pengelolaan Hubungan Kerja yang Harmonis

Manajemen sumber daya manusia bertujuan menciptakan hubungan kerja yang sehat, adil, dan harmonis antara manajemen dan karyawan. Hubungan kerja yang baik dapat dibangun melalui komunikasi dua arah, penyelesaian konflik secara tepat, serta kebijakan organisasi yang memperhatikan hak dan kewajiban karyawan. Hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas.

6. Menegakkan Keadilan dan Perlakuan Etis dalam Organisasi

Manajemen sumber daya manusia bertujuan memastikan bahwa seluruh praktik pengelolaan karyawan dilaksanakan secara adil, etis, dan tidak diskriminatif. Prinsip keadilan diperlukan agar setiap karyawan memperoleh kesempatan yang sama dalam bekerja, berkembang, dan mendapatkan penghargaan. Perlakuan yang adil dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi.

7. Meningkatkan Kesejahteraan dan Kesehatan Kerja

Manajemen sumber daya manusia bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mendukung kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan mencakup kondisi fisik, mental, sosial, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Organisasi yang memperhatikan kesejahteraan karyawan akan lebih mampu menciptakan karyawan yang nyaman, loyal, dan produktif dalam bekerja.

8. Mendukung Keberlanjutan Organisasi

Manajemen sumber daya manusia juga bertujuan mendukung keberlanjutan organisasi melalui penerapan praktik pengelolaan karyawan yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa MSDM tidak hanya berorientasi pada hasil jangka pendek, tetapi juga pada keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. Praktik MSDM yang berkelanjutan dapat membantu organisasi menjaga keseimbangan antara kepentingan organisasi, karyawan, masyarakat, dan lingkungan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengelola karyawan agar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan kompetensi, kinerja, motivasi, hubungan kerja, keadilan, kesejahteraan, dan keberlanjutan organisasi. Dalam penelitian ini, tujuan MSDM berkaitan erat dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja, karena ketiga aspek tersebut merupakan bagian dari hasil pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

2.1.4 Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam manajemen umumnya berfokus pada sumber daya manusia, terutama karyawan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi semangat, arah, dan intensitas perilaku kerja. Meskipun karyawan memiliki kemampuan baik dan didukung oleh fasilitas yang memadai, tanpa adanya motivasi kerja, maka kinerja yang dihasilkan tidak akan optimal.

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari Bahasa latin *movere* yang memiliki arti dorongan atau kekuatan penggerak. Dalam konteks pekerjaan, motivasi kerja dapat dipahami sebagai faktor yang mendorong individu untuk berusaha secara maksimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang memiliki motivasi rendah cenderung hanya memberikan usaha yang minimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, motivasi menjadi salah satu konsep penting dalam kajian kinerja individu, karena berkaitan dengan kondisi internal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga berpotensi meningkatkan produktivitas kerja yang dihasilkan.

Beberapa para ahli telah memberikan definisi Motivasi Kerja diantaranya adalah sebagai berikut: Menurut Sutoro (2020) mengemukakan bahwa: “motivasi diartikan sebagai proses dorongan dari luar pada seseorang atau kelompok untuk bergerak dalam meraih yang ingin dicapai.” Pendapat tersebut selaras dengan yang dikemukakan oleh Dornyei & Henry (2022) yang menyatakan bahwa: “*Work Motivation derives from the Latin term “movere,” meaning “to move.” It encompasses the process of sustaining behavior directed towards achieving goals. Motive can be perceived as an internal state of mind, while motivation represents the dynamic force that propels individuals towards action.*” Selain itu, Menurut Sugiyono & Rahajeng (2022), motivasi kerja sebagai kebutuhan yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam meraih apa yang menjadi tujuan atau kebutuhannya. Pengertian ini sesuai dengan Firanti *et al.* (2021) bahwa motivasi

adalah dorongan yang timbul pada karyawan untuk bekerja dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi kesediaan seseorang untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi, sekaligus memenuhi kebutuhan individu. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Yusuff (2023:27-29), motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai keadaan yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja sekitarnya. Faktor-faktor tersebut dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi.

1. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain :

- a. Keinginan untuk hidup
- b. Kompensasi layak
- c. Pekerjaan tetap meskipun penghasilan tidak memadai
- d. Kondisi kerja yang memadai
- e. Keinginan untuk dapat memiliki

f. Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

g. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan

Seseorang ingin bekerja karena keinginan untuk diakui, dihormati oleh orangtua, untuk mendapatkan status sosial yang tinggi, orang ingin mengeluarkan uang untuk mendapatkan uang dengan cara bekerja keras.

h. Keinginan untuk pengakuan

Keinginan untuk pengakuan dapat mencakup dalam hal-hal seperti:

i. Adanya penghargaan terhadap prestasi

j. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak

k. Pimpinan adil dan bijaksana

l. Perusahaan tempat yang diharagai Masyarakat

m. Hasrat akan kekuasaan

Hasrat akan kekuasaan akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang antara lain :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sarana, prasarana, dan keadaan sekitar ditempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong motivasi kerja karyawan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan individu maupun kolektif.

c. Supervisi yang baik

Supervisi yang baik berfungsi untuk memberikan arahan, bimbingan, serta pengawasan kepada karyawan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, efektif, dan meminimalkan terjadinya kesalahan saat bekerja.

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi dan indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori kebutuhan menurut Firanti *et al* (2021) antara lain:

1. Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*)
 - a. Mengembangkan kreativitas dalam bekerja
 - b. Antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi
2. Kebutuhan Afiliasi (*Need for Affiliation*)
 - a. Kebutuhan untuk diterima dalam lingkungan kerja (*sense of belonging*)
 - b. Kebutuhan memperoleh penghargaan dari orang lain (*sense of importance*)
 - c. Kebutuhan untuk mencapai keberhasilan kerja (*sense of achievement*)
 - d. Kebutuhan untuk ikut berpartisipasi dalam pekerjaan (*sense of participation*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)
 - a. Keinginan memiliki posisi yang lebih baik
 - b. Kemampuan mengarahkan potensi diri untuk memperoleh pengaruh atau kekuasaan

2.1.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tenaga kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dapat didukung dan mendukung kenyamanan dan Kesehatan kerja.

2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif serta memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Sebaliknya, Lingkungan kerja dimaknai sebagai semua aspek di lingkup pegawai yang memberikan dampak pada pelaksanaan kerja, seperti fasilitas dan aspek lainnya yang mampu menciptakan lingkungan kerja ideal bagi karyawan, sehingga dapat memberikan hasil kerja yang optimal (Suryanto & Cahaya, 2023).

Menurut Haholongan & Elviayuliana (2022), Keadaan lingkungan kerja dapat dinyatakan baik jika pegawai memiliki suasana aman, nyaman, dan sehat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga seluruh tugas yang diberikan dapat dituntaskan dengan maksimal, efisien, dan optimal.

Menurut Khaeruman et al. (2021), *“A conducive work environment provides a sense of security and allows employees to perform optimally. If employees feel comfortable in their work environment, they will be engaged in their activities.”* Artinya, lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal.

Apabila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka karyawan akan merasa betah dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya.

Sutrisnawati & Hidayat (2023), Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu baik fisik maupun non-fisik yang ada di sekitar karyawan dan mampu memengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi kenyamanan, perilaku, semangat, dan produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat menunjang kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti dalam Wasiman (2023:153). Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Penerangan atau pencahayaan tempat kerja

Penerangan yang jelas dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan mengurangi kesalahan saat bekerja, penerangan yang memadai juga dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan saat menjalankan tugas kerja.

2. Sirkulasi udara dan suhu ruangan

sirkulasi udara yang optimal dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat untuk para karyawan, udara yang jernih dan segar dapat mendukung peningkatan fokus serta semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas.

3. Kebersihan lingkungan kerja

Ruang kerja yang rapi dapat menimbulkan kenyamanan dan meningkatkan motivasi karyawan, kebersihan area kerja juga dapat mendukung Kesehatan dan kenyamanan karyawan saat bekerja.

4. Keamanan lingkungan kerja

Keamanan tempat kerja adalah elemen krusial yang dapat memberikan perlindungan dan rasa nyaman bagi karyawan saat menjalankan tugas, lingkungan kerja yang aman dapat mendukung karyawan untuk bekerja dengan lebih tenang dan maksimal.

5. Hubungan kerja antar pegawai

Kerjasama yang baik antara pegawai dapat menghasilkan komunikasi yang harmonis, kolaborasi yang efektif, dan lingkungan kerja yang menyenangkan, hubungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan semangat dan kenyamanan karyawan.

6. Fasilitas kerja yang memadai

Fasilitas kerja yang memadai merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung kenyamanan dan kelancaran pekerjaan karyawan, perusahaan perlu menyediakan fasilitas kerja yang baik agar aktivitas kerja dapat berjalan dengan lancar dan mendukung produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan berperan penting dalam menciptakan kenyamanan serta meningkatkan produktivitas.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2020:25), terdapat dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi nyata yang terdapat di area kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menjalankan pekerjaannya. Adapun indikator lingkungan kerja fisik meliputi:

a. Pencahayaan

Penerangan di lingkungan kerja perlu diatur dengan baik agar membantu karyawan melihat objek kerja secara jelas sehingga aktivitas pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan nyaman.

b. Sirkulasi udara kerja

Sirkulasi udara berkaitan dengan kualitas udara dan kadar oksigen di dalam ruangan kerja. Udara yang segar dapat meningkatkan kenyamanan kerja, mengurangi kelembapan, serta membantu menjaga Kesehatan karyawan.

c. Tata Letak Ruang

Penempatan ruang kerja yang baik mampu mempermudah mobilitas karyawan saat bekerja. Selain itu, tata letak yang dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja dan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman.

d. Dekorasi

Dekorasi menjadi salah satu unsur fisik yang berfungsi memperindah ruang kerja agar tidak terlihat monoton. Dekorasi dapat berupa tanaman hias, lukisan, kutipan motivasi, maupun pemilihan warna ruangan yang menarik sehingga menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

e. Kebisingan

Tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengganggu fokus dan konsentrasi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan lingkungan kerja yang minim gangguan suara dari luar maupun dari peralatan kerja.

f. Fasilitas

Fasilitas kerja menunjukkan sejauh mana perusahaan yang menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas kerja karyawan. Fasilitas tersebut dapat berupa meja, kursi, proyektor, maupun peralatan dan mesin kerja yang memadai.

Berdasarkan uraian tersebut, lingkungan kerja fisik perlu dirancang secara optimal karena dapat membantu mengurangi kelelahan kerja sekaligus meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi yang berkaitan dengan hubungan sosial dan interaksi antar individu di lingkungan kerja, baik antara karyawan dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non-fisik ditandai dengan terciptanya suasana kerja yang nyaman, harmonis, dan kondusif. Adapun indikatornya meliputi :

a. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan dengan pimpinan menggambarkan kualitas komunikasi dan interaksi antara dan bawahan. Hubungan yang baik ditunjukkan melalui adanya rasa saling percaya, keterbukaan, serta dukungan pimpinan terhadap ide, kritik, dan saran yang disampaikan karyawan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja mencerminkan adanya kerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, hubungan ini juga terlihat dari sikap saling menghargai, saling membantu, serta adanya dukungan profesional maupun emosional antar karyawan sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan nyaman.

2.1.6 Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan output (hasil kerja) secara efektif dan efisien dalam waktu tertentu. Secara sederhana, ini berarti seberapa banyak dan seberapa baik kamu menyelesaikan pekerjaan dibandingkan dengan waktu atau sumber daya yang digunakan.

2.1.6.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas telah menjadi penentu utama keberhasilan organisasi. Menurut Parningotan dan mulyanto (2020,123) menentukan bahwa faktor lingkungan seperti suhu, pencahayaan, dan kebisingan memiliki korelasi signifikan terhadap produktivitas kerja, dan dapat dimodelkan menggunakan logika fuzzy. Produktivitas kerja mengacu pada efisiensi penyelesaian tugas dan tanggung jawab, yang sering kali dikaitkan dengan kualitas dan kuantitas output selama periode waktu tertentu. Produktivitas kerja tidak hanya merupakan ukuran kinerja, tetapi juga merupakan indikator seberapa efektif sumber daya manusia dan non-manusia digunakan dalam organisasi.

Produktivitas kerja juga merupakan indikator penting dalam mengukur efisiensi dan efektivitas kinerja individu maupun organisasi. Tingginya produktivitas kerja menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Simanjuntak (2020,125), produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal karyawan, seperti motivasi dan keterampilan, tetapi juga oleh eksternal, seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan. Penelitian menunjukkan bahwa produktivitas yang tinggi mampu meningkatkan daya saing organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas maka dapat dipahami bahwa Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja individu maupun organisasi. Produktivitas tidak hanya mencerminkan hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas, tetapi juga menunjukkan optimalisasi penggunaan sumber daya. Produktivitas dipengaruhi

oleh faktor internal, seperti motivasi dan keterampilan, serta faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kondisi fisik lingkungan kerja yang dapat memengaruhi pencapaian kinerja organisasi.

2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah konsep multidimensi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor penentu ini sangat penting bagi organisasi untuk menciptakan strategi yang mengoptimalkan kinerja dan efisiensi karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Sutrisno (2021,131), “produktivitas dipengaruhi oleh kombinasi unsur pribadi dan lingkungan yang berinteraksi secara dinamis ditempat kerja.” Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Faktor internal

Faktor adalah atribut yang melekat pada individu karyawan atau tertanam dalam struktur organisasi. Hal ini meliputi:

a. Keterampilan dan kompetensi

Karyawan dengan keterampilan teknis dan interpersonal yang kuat lebih mampu menjalankan tugas secara efektif.

b. Motivasi dan sikap

Motivasi intrinsik dan ekstrinsik mempengaruhi kemauan dan kegigihan karyawan untuk mencapai tujuan. Menyoroti bahwa karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan dan hasil yang lebih tinggi.

c. Kesehatan dan kesejahteraan

Kesehatan fisik dan mental secara langsung berdampak pada konsentrasi, tingkat energi, dan produktivitas secara keseluruhan.

d. Disiplin dan tanggung jawab kerja

Disiplin menumbuhkan konsistensi dan manajemen waktu, yang sangat penting untuk perilaku kerja yang produktif.

e. Kepuasan kerja

Kepuasan terhadap tugas, penghargaan, dan hubungan dalam organisasi berkontribusi pada kinerja lebih baik dan perputaran yang lebih rendah.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah elemen lingkungan di luar individu yang memengaruhi kapasitas dan kesempatan mereka untuk berkinerja, termasuk:

a. kepemimpinan dan pengawasan

kepemimpinan yang mendukung dan transformasional meningkatkan kepercayaan diri dan arahan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja terbentuk dari pengaruh faktor internal dan eksternal yang saling berkaitan dalam mendukung kinerja karyawan. Faktor internal terdiri atas keterampilan, motivasi, kesehatan, disiplin, dan kepuasan kerja, sedangkan faktor eksternal mencakup kepemimpinan dan pengawasan. Kedua faktor tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta pencapaian kinerja yang optimal.

2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja.

Dalam penelitian ini peneliti mengemukakan indikator produktivitas kerja menurut (Sutrisno dalam Siangin dkk.,2025:124) yaitu:

1. Efisiensi Kerja

Menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan waktu, tenaga, serta sumber daya yang tersedia secara optimal sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara tepat dan meminimalkan pemborosan. Indikator dari efisiensi kerja antara lain:

- a. Kecepatan penyelesaian tugas.
- b. Efektivitas penggunaan waktu kerja.
- c. Penggunaan sumber daya secara efisien.
- d. Kemampuan meminilkan kesalahan kerja.

2. Efektivitas Kerja

Menggambarkan kemampuan karyawan dalam mencapai target pekerjaan sesuai tujuan organisasi dan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator dari efektivitas kerja antara lain:

- a. Pencapaian target kerja.
- b. Pemahaman terhadap standar dan prosuder kerja.
- c. Kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

3. Kualitas Output

Menunjukkan mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan berdasarkan ketepatan, akurasi, dan kesesuaian dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Indikator dari kualitas output antara lain:

- a. Kualitas hasil kerja.
- b. Ketepatan dan akurasi hasil kerja.
- c. Perbaikan terhadap hasil kerja yang belum sesuai standar.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dapat diukur tiga dimensi yaitu efisiensi kerja, efektivitas kerja, kualitas output. Hal tersebut digunakan untuk dapat mengetahui indikator paling penting dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, serta sebagai pembandingan dan Gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja sesuai dengan latar belakang yang telah ditentukan sebelumnya. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu diambil dari beberapa jurnal yang berasal dari internet. Berikut beberapa penelitian terdahulu untuk mendukung penelitian yang saat ini sedang dilakukan:

Tabel 2. 1
Penelitian Pendahuluan

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Aulia Wardani (2025) Pengaruh mortivasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja	Menggunakan variabel motivasi kerja,	Objek penelitian dan lokasi penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	kerja lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Jurnal Kewirausahaan dan inovasi Vol.3 No.4 https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.06	secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan	lingkungan kerja, dan produktivitas kerja.	berbeda.
2.	Muhammad AL Ghifari & Mahfudiyanto (2023) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Amigdala Karya Pedia Mojokerto. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen. vol.1 No.4 https://doi.org/10.59024/jise.v1i4.382	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan pada PT. Amigdala Karya Pedia Mojokerto.	Variabel penelitian sama yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja.	Dilakukan pada PT Amigdala Karya Pedia Mojokerto.
3.	Cantika Intan Auralia & Nopi Oktavianti (2025) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pos Indonesia PERSERO KCU Jakarta Flora 12000 Journal of Research and Publication Innovation Vol. 3 No. 1: JANUARI	Berdasarkan pengujian hasil penelitian secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikan	Memiliki variabel X1, X2, dan Y yang sama.	Objek penelitian dilakukan pada PT Pos Indonesia KCU Jakarta Flora.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index			
4.	Ely Rohayani (2024) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen vol.2, no.9 https://doi.org/10.61722/jiem.v2i9.2547	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas.	Dilaksanakan pada instansi pemerintah (Kesbangpol Kabupaten Serang).
5.	Cakrawala (2024) Pengaruh Motivasi Kerja dan Linkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Kelola Jasa Artha Tangerang Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No. 1 hal 61-69 https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i1.23	tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Kantor Cabang Tangerang.	Variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja sama.	Objek penelitian pada PT Kelola Jasa Artha Tangerang.
6.	Aprilia Putri & Ambyah Atas Aji (2024) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Ud Putra Nguripi Kabupaten Sragen	Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja	Menggunakan motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas.	Hasil penelitian menggunakan variabel kinerja, bukan produktivitas kerja.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Ekonomi vol. 3 no. 2 https://doi.org/10.5484/wijob.v3i2.321	karyawan secara parsial dan simultan.		
7.	Rizkiawan et al (2024) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta Jurnal Ilmiah Raflesia Akuntansi Vol.10 No.2 https://doi.org/10.53494/jira.v10i2.1018	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, lingkungan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan	Variabel penelitian sama dan membahas produktivitas kerja.	Hasil menunjukkan lingkungan kerja tidak signifikan terhadap produktivitas.
8.	Tri Purwati et al (2024) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawa CV Prima Indah II Bantul Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 1 https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i1.962	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.	Menggunakan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas.	Menambahkan variabel pengalaman kerja sebagai variabel tambahan.
9.	Diah Tri et al (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Motivasi	Memiliki variabel motivasi dan lingkungan kerja.	Menambahkan variabel disiplin kerja.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	terhadap Produktivitas Karyawan SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah Vol. 3 No. 1 https://doi.org/10.55681/sentri.v3i1.2183	kerja mempengaruhi produktivitas karyawan.		
10.	Angelina Sonia Palendeng et al (2026) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Langowan Timur Kabupaten Minahasa Dharma Samudera Vol.3 No. 1 https://doi.org/10.62710/d5pkex63	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.	Variabel penelitian sama dengan penelitian Anda.	Objek penelitian pada pegawai Kecamatan Langowan Timur.
11.	Oktavia Lutfi Nuraini Iwan Asmadi (2025) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mastirena Adyatama Sentosa Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi Vol. 20 No. 3 https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.406	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t 3,472. Lingkungan Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t 3.418. Secara bersamaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja	Menggunakan motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independent.	Variabel dependen menggunakan kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai F 7,2.		
12.	Elisa Hani Kurnia, et al (2022) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi Vol.1 No.1 https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.202	<i>The sampling technique in this study is a probability sampling technique and a sampling method using simple random sampling.</i>	Variabel motivasi dan lingkungan kerja sama.	Variabel terikat berupa kinerja karyawan serta teknik sampling berbeda.
13.	Trans Ningsih (2022) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen Vol. 4 No. 3 (2022) https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.202	Hasil analisis regresi linier berganda yang menunjukkan $Y = 15.181 + 0,385X_1 + 0,177X_2 + e$. sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan motivasi dan lingkungan kerja.	Mengukur pengaruh terhadap kinerja karyawan, bukan produktivitas.
14.	Putri Khairani, Lisa Iryani (2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh	Variabel motivasi dan lingkungan kerja sama.	Variabel dependen menggunakan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Obama Market Bireuen) Jurnal Ilmu Administrais Bisnis Vol. 4 No. 2 https://doi.org/10.29103/njiab.v4i2.5200	positif terhadap kinerja karyawan 1.088. Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan adalah 0,768. Lingkungan kerja memiliki efek positif pada kinerja karyawan 0,296. Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan adalah 0,301. Motivasi kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,894 atau 89,4% dan sisanya 10,6% dipengaruhi oleh variabel lain		kinerja karyawan.
15.	Andini Sephia, Alan Budi Kusuma (2025) <i>The Effect Of Motivation And Work Environment On Employee Performance At The General Bureau Of The Ministry Of Industry (Kemenperin)</i> Jurnal Ekonomipedia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 8,141 > t tabel 2,026 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja juga berpengaruh	Menggunakan motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas.	Meneliti kinerja karyawan pada Kementerian Perindustrian.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Vol. 3 No. 2 (2025) https://doi.org/10.55043/ekonomipedia.v3i2.452	positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $1,341 > t \text{ tabel } 2,026$ dan nilai signifikansi $0,189 > 0,05$.		
16.	Muhammad Ikhsan, Nefo Indra (2026) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pratama Shellindo jalan kyai tapa no.261, Grogol, Jakarta Barat Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi Vol. 3 No. 2 https://doi.org/10.61722/jrme.v3i2.8980	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien penentuan sebesar 98,3% dan uji hipotesis diperoleh dari tabel $> (3.699 > 1.67155)$.	Menggunakan motivasi dan lingkungan kerja.	Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan.
17.	Muhammad Alfi Azmi, Yuriadi (2025) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salttek Dumpang Jaya Jurnal Bisnis Kompetif Vol. 4 No. 3 https://doi.org/10.35446/bisniskompetif.v4i3.2506	Hasil menunjukkan bahwa jumlah $F > \text{tabel } F$, yaitu $36.227 > 2,85$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, secara kolektif mempengaruhi kinerja karyawan	Variabel motivasi dan lingkungan kerja digunakan.	Menambahkan variabel disiplin kerja dan menggunakan kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
18.	Nazli Ramadhani (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bank BNI Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI) Vol. 8 No. 1 https://doi.org/10.33059/jensi.v8i1.10177	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan.	Menggunakan lingkungan kerja dan motivasi kerja.	Menambahkan kompensasi dan motivasi sebagai variabel intervening, variabel Y berupa kinerja.
19.	Yeni Febrianti, Tien Yustini (2024) Pengaruh Motivasi, Reward, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Bumi Sumatera Kota Palembang Jurnal Ilmiah Edunomika Vol. 8 No. 3 https://doi.org/10.29040/jie.v8i3.14915	Hasil ini disebabkan oleh fakta bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik di kantor, mendukung karyawan untuk produktif dan meningkatkan kinerja karyawan di PT Citra Bumi Sumatera.	Memiliki variabel motivasi dan lingkungan kerja.	Menambahkan variabel reward dan menggunakan kinerja karyawan.
20.	Ajeng Kusuma Ningsih et al (2025) Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di	Hasil penelitian tersebut, menunjukkan bahwa motivasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja memiliki efek parsial terhadap kinerja	Menggunakan motivasi dan lingkungan kerja.	Menambahkan variabel pengembangan karir serta menggunakan kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	PT.Ekadharma Internasional Tbk Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen Vol. 3 No. 10 https://doi.org/10.61722/jiem.v3i10.6764	karyawan. Untuk pengujian bersama, mereka memiliki efek yang signifikan pada kinerja karyawan.		
21	Suhana Saad et al (2025) <i>The relationship between work environment and labor productivity</i> Geografia-Malaysian Journal of Society and Space V.21 N.3 (190-208) https://doi.org/10.17576/geo-2025-2103-12	<i>The findings indicate a strong, positive, and significant relationship between the work environment and local labour productivity. These insights provide practical guidance on strategies to improve local labour productivity.</i>	Menggunakan variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja.	Tidak menggunakan variabel motivasi kerja.
22	Anggi Prahmana & Didid Tarmidi (2025) <i>The influence of work motivation and non-physical work environment on work productivity.</i> Jurnal Mantik v.8 n.1 (262-268) https://doi.org/10.35335/mantik.v8i1.5025	<i>Indicate that employees' productivity at work is influenced by their work environment and workplace motivation. The impact of the work environment and workplace motivation on employee productivity was 45,5%.</i>	Menggunakan motivasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.	Tidak ada perbedaan variabel penelitian
23	Syeikhu Ridho (2025) <i>The influence of work motivation and work</i>	<i>The findings reveal that booth work motivation and work motivation and work</i>	Menggunakan motivasi, lingkungan kerja dan	Tidak ada perbedaan variabel penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>environment on employee productivity : An empirical study of micro and small enterprise.</i> Meister Journal v.3 n.2 (152-162) https://doi.org/10.20961/meister.v3i2.2603	<i>environment have a signifikan and positive effect on productivity. The coefficient of determination value of 81,1% indicates a strong explanatory power of these two internal factors.</i>	produktivitas kerja.	
24	Sparsh Johari & Kumar Neeraj Jha (2020) <i>Impact of work motivation on construction labor productivity.</i> Journal of Management in Engineering v.36 n.5 https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000824	<i>The study also concludes that by increasing the motivation of workers, their productivity and their probability of staying and working at one particular site increase substantially.</i>	Menggunakan variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja.	Tidak menggunakan variabel lingkungan kerja.
25	Tolulope Elizabeth Adeneka & Godday Chukudi Nwoko (2022) <i>Impact of Work Environment on Employee Productivity in Edo stat.</i> European Journal of Business and Management v.14 n.8 https://doi.org/10.7176/EJBM/14-8-06	<i>There was a significant positive relationship between work environment and employee productivity. It was also found work environment significantly influenced employee productivity.</i>	Menggunakan variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja.	Tidak menggunakan variabel motivasi kerja.

Sumber : Data Diolah peneliti (2026)

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2023:95), kerangka berpikir merupakan model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting dalam penelitian. Kerangka berpikir digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti secara teoritis, sehingga dapat menjadi dasar dalam penyusunan hipotesis penelitian. Selain itu, kerangka pemikiran juga merupakan penjelasan sementara terhadap gejala atau permasalahan yang menjadi objek penelitian.

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang menggerakkan individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Menurut Hasibuan (2021:143), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sementara itu, Sutrisno (2020:109) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu sehingga mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang dimiliki karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja yang lebih besar, memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja

dapat menyebabkan menurunnya kualitas pekerjaan, rendahnya disiplin kerja, serta berkurangnya produktivitas kerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian Hana Salsabila Putri dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Penelitian Al Ghifari dan Mahfudiyanto (2023) juga menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin baik penerapan motivasi kerja dalam perusahaan, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja. Dengan meningkatnya motivasi kerja, maka karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih efektif, efisien, serta menghasilkan kinerja yang lebih produktif.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2021:26), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, sehat, dan kondusif akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu udara, kebersihan, tata ruang, keamanan, dan fasilitas kerja. Adapun lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan antar rekan kerja, komunikasi, serta suasana kerja dalam organisasi. Menurut Nitisemito (2020), lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa betah bekerja sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas. Dengan demikian, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Tria Mutiara Amanda dan Sinarsih Meilala (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan semangat kerja sehingga berdampak pada peningkatan kualitas dan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2020:100), produktivitas kerja merupakan hubungan antara hasil yang diperoleh dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan dalam proses kerja.

Tinggi rendahnya produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja dan lingkungan kerja.

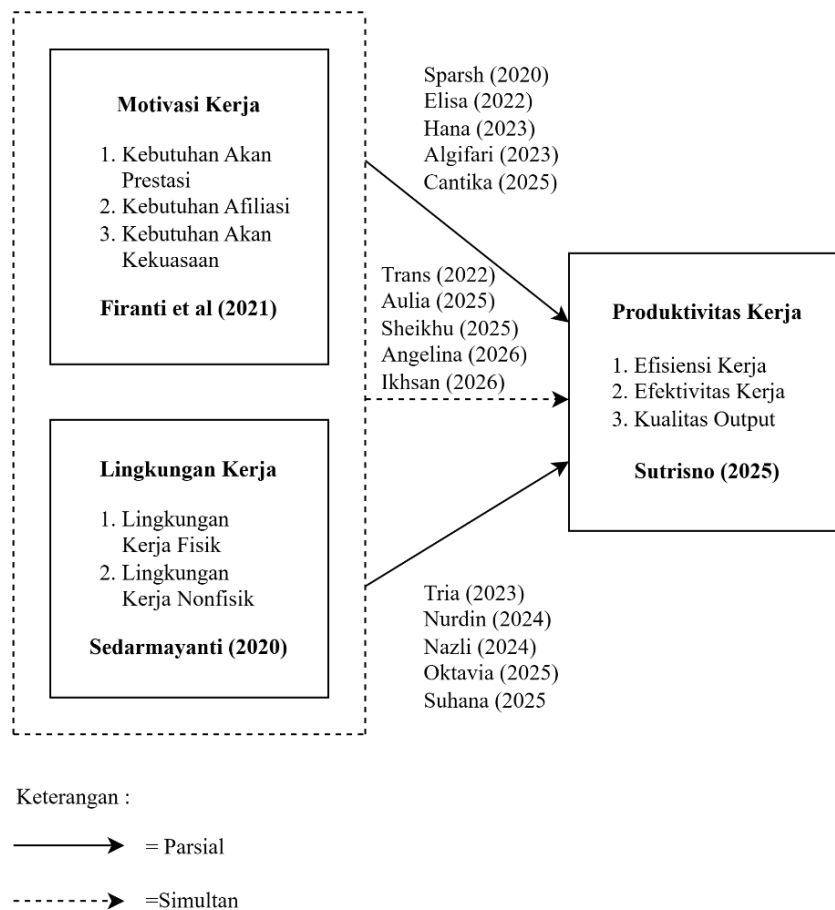
Motivasi kerja memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, memiliki semangat yang tinggi, dan berusaha mencapai hasil kerja terbaik. Di sisi lain, lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung fasilitas yang memadai akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi yang tinggi tanpa didukung lingkungan kerja yang baik akan menghambat pencapaian hasil kerja yang maksimal. Serta lingkungan kerja yang baik tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi juga belum tentu mampu menghasilkan produktivitas yang optimal.

Menurut Hasibuan (2021), motivasi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan karyawan dalam mencapai produktivitas kerja. Sementara itu, Sedarmayanti (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kenyamanan, semangat kerja, dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang saling mendukung dalam meningkatkan produktivitas.

Hasil penelitian Aulia Wardani (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Angelina dkk. (2026) menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai dan semakin baik lingkungan kerja yang tersedia, maka produktivitas kerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar produktivitas kerja dapat meningkat secara optimal.

2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian
 Sumber : Data Diolah Peneliti (2026)

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2023:99). Hipotesis penelitian adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan sementara yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran, maka penulis menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.
- b. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.