

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Literindo Berkah Karya

Moh. Rizki Fajar Mobarq *)

Hadi Sunaryo **)

Arini Fitria Mustapita *)**

Email : rizkifajarmobarq23@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of work motivation, job satisfaction and work environment on employee productivity at PT. Literindo Berkah Karya. Employee productivity. Employee productivity can be interpreted as a tool for assessing the comparison between the quality and quantity of an employee's work or work that has been completed. This research is explanatory research with a quantitative approach. This research collected data from 30 respondents who were employees of PT. Literindo Berkah Karya. The variables studied include work motivation, job satisfaction, and work environment.

The research results show that work motivation, job satisfaction, and work environment have a significant effect on employee productivity, work motivation has a significant effect on employee productivity, job satisfaction has no effect on employee productivity, work environment has no effect on employee productivity. This research suggests that companies provide job promotions, give appreciation to employees, and improve work facilities to increase employee productivity at work.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Work Environment, Employee Productivity

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) Merujuk pada istilah yang menggambarkan pada seluruh tenaga kerja di suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia mencakup semua individu yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan mulai dari tingkat manajemen hingga karyawan yang melaksanakan tugas-tugas operasional. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab agar organisasi memiliki tenaga kerja yang memadai dan berkualitas. Kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia harus dimiliki oleh seluruh tingkat manajemen dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan inti dari organisasi, karena mereka menghadirkan bakat, energi, dan kreativitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Meskipun teknologi maju, informasi berkembang, modal tersedia, dan bahan mencukupi, tanpa sumber daya manusia, organisasi akan kesulitan untuk menggapai tujuannya.

Tingkat kualitas sumber daya manusia, sebagai elemen kunci dalam sebuah perusahaan, sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap bisnis. Oleh sebab itu, perusahaan tidak akan bisa maju dan berkembang tanpa memiliki akses terhadap sarana dan prasarana yang memadai dan canggih. Untuk mencapai hal ini, perusahaan perlu menciptakan pengaturan dan kondisi yang mendorong serta memungkinkan individu untuk mengembangkan bakat dan keterampilan individu tersebut sebaik mungkin, terutama dalam hal kinerja. Salah satu tujuan utama perusahaan adalah untuk mencapai keberlanjutan dan pertumbuhan yang menghasilkan nilai baik bagi pemegang saham, karyawan, pelanggan, dan masyarakat. Berdasarkan kedua faktor tersebut, perusahaan diharapkan dapat terus beroperasi dengan menghasilkan produk berkualitas tinggi dan berkelanjutan. Oleh karena itu, produktivitas karyawan

menjadi hal yang krusial, karena dengan tingkat produktivitas yang tinggi, perusahaan dapat memenuhi secara konsisten kebutuhan konsumen, sehingga target keuntungan perusahaan bisa tercapai.

Penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Lestari (2019) dan Rampisela & Lumintang (2020), lebih berfokus pada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan tanpa mempertimbangkan kepuasan kerja yang juga bisa mengeksplorasi pengaruh antara motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian sebelumnya juga banyak dilakukan di objek yang berbeda sehingga memungkinkan dapat memberikan perspektif baru tentang bagaimana variabel-variabel seperti motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja dapat berinteraksi dalam konteks objek yang berbeda.

Produktivitas karyawan sangat penting untuk diteliti karena berpengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan, daya saing, dan keberlanjutan bisnis. Meningkatkan produktivitas karyawan bukan hanya menguntungkan bagi perusahaan tetapi juga memberikan manfaat bagi karyawan dan ekonomi secara keseluruhan. Produktivitas karyawan bukan hanya sekedar faktor internal perusahaan, tetapi juga memiliki dampak yang lebih luas terhadap efisiensi bisnis, kesejahteraan tenaga kerja, daya saing industri, dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas karyawan harus menjadi prioritas utama bagi perusahaan, pemerintah, dan pemangku kepentingan lainnya. Terdapat sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan, di antaranya adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung aktivitas sehari-hari. Karyawan dengan tingkat disiplin, motivasi, dan semangat kerja yang tinggi akan dapat melaksanakannya secara efektif dan optimal, sehingga mendukung pencapaian target produktivitas perusahaan.

Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat karyawan agar dapat bersaing dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, sehingga tercipta tingkat profesionalisme yang tinggi. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, terutama kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi berkaitan dengan cara-cara untuk membangkitkan semangat kerja bawahan agar mereka mau berusaha keras, mengeluarkan seluruh kemampuan dan keterampilan mereka demi mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja berfungsi sebagai pendorong utama dalam menjaga kestabilan dan mencapai tujuan organisasi. Ini merupakan sikap positif atau negatif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaan, yang menunjukkan selisih antara penghargaan yang didapat dan yang seharusnya diperoleh. Semakin besar tingkat kepuasan seorang karyawan dalam sebuah organisasi, maka semakin baik pula hasil kerja yang dapat diperoleh.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga memiliki peran krusial dan perlu mendapat perhatian. Lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan menjalankan tugas sehari-hari dan berinteraksi langsung dengan rekan kerja. Selain itu, Lingkungan kerja juga meliputi berbagai lokasi kerja yang berhubungan dengan aktivitas operasional perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan dapat memberikan dampak negatif bagi karyawan dan mempengaruhi hasil kerja. Apabila lingkungan kerja mendukung, maka akan memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Tinjauan Teori

Produktivitas Karyawan

Menurut Hasibuan (2013:128), produktivitas karyawan adalah perbandingan antara output dan input, selain itu, dijelaskan pula bagaimana cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dalam rangka menghasilkan produk atau layanan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa

produktivitas mencakup berbagai elemen dalam diri individu seperti sikap, mental, etika dan keterampilan, yang berperan sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas dan berkembang lebih lanjut. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:81) menggambarkan produktivitas karyawan sebagai ukuran kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan dalam proses tersebut. Triton (2007:80) di sisi lain mendefinisikan produktivitas tenaga kerja sebagai rasio hasil yang diperoleh terhadap total sumber daya yang digunakan atau sebagai perbandingan antara jumlah produksi (output) dan sumber daya yang digunakan (input).

Motivasi Kerja

Menurut Priansa (2016:200) motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau kekuatan yang memicu tindakan. Dalam bahasa Inggris, istilah ini diterjemahkan sebagai “motivasi”, yang merujuk pada munculnya motif dan kondisi yang mendorong tindakan. Secara harafiah, motivasi dipahami sebagai pemberian motif terkait tujuan yang ingin dicapai. Syamsiah (2017:12) menambahkan bahwa motivasi adalah dorongan yang memperkuat semangat kerja, mendorong kolaborasi, efisiensi, dan usaha untuk mencapai kepuasan.

Kepuasan Kerja

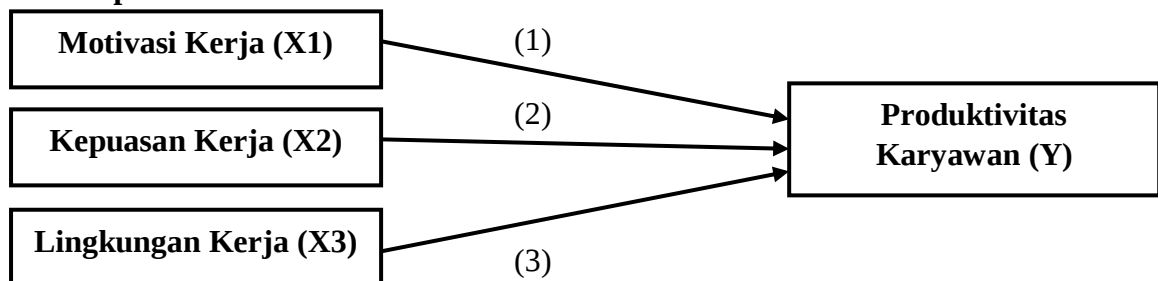
Menurut Edy Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh kondisi kerja, hubungan antar karyawan, faktor serta fisik dan psikologis. Ketidakpuasan di tempat kerja dapat menyebabkan perilaku negatif, seperti keterlambatan atau ketidakhadiran, yang berdampak pada penghindaran dari lingkungan sosial. Sedangkan menurut Herzberg (2012:120) kepuasan kerja mencerminkan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terkait pandangan karyawan terhadap pekerjaannya.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 25) lingkungan kerja merupakan seperangkat alat dan bahan yang dipergunakan oleh seorang individu, tempat dimana ia melaksanakan tugasnya, cara-cara bekerjanya, dan pengaturan-pengaturan kerjanya baik secara perorangan ataupun sebagai bagian dari kelompok. Sedangkan Menurut Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di dekat pekerja yang dapat mengganggu pekerja dalam melaksanakan perintah yang diberikan kepadanya.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber:

- (1) Rampisela & Lumintang (2020), Naingolan & Sudjiman (2022)
- (2) Permatasari & Liliana (2022), Apriliana & Ahmadi (2024)
- (3) Lestari (2019), Parashakti & Novianti (2021)

Hipotesis

Tinjauan teoritis dan kerangka konseptual penelitian, antara lain, dapat digunakan untuk mengembangkan hipotesis penelitian, yaitu:

H1 :Terdapat pengaruh motivasi kerja kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

H1a :Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

H1b :Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.

H1c :Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. LITERINDO BERKAH KARYA yang berjumlah 30 orang. Sedangkan Sampel yang diterapkan dalam penelitian ini berjumlah 30 orang dengan memanfaatkan teknik *non-probability sampling* jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono, (2019:85).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,985	1,699		1,757
	Motivasi Kerja	,557	,241	,490	2,311
	Kepuasan Kerja	,141	,252	,156	,558
	Lingkungan Kerja	,235	,182	,276	1,292

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

$$Y = 2,985 + 0,557X_1 + 0,141X_2 + 0,235X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339,946	3	113,315	30,087
	Residual	97,921	26	3,766	
	Total	437,867	29		

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 7, hasil Uji statistik F digunakan untuk memenuhi semua pengaruh variabel independen yang diuji pada tingkat signifikan 5%. Hasil uji koefisien signifikan simultan dan dilihat pada tabel 7. Nilai F hitung yang diperoleh 30,087 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,96 dengan tingkat signifikan 0,000 karena tingkat signifikan < 0,05, maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel produktivitas karyawan di PT. Literindo Berkah Karya. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan, dengan begitu hipotesis H1 dapat diterima. Apabila uji F (simultan) lolos, maka model dalam penelitian ini layak digunakan, artinya variabel bebas motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja layak digunakan untuk menaksir variabel terikat produktivitas karyawan.

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,985	1,699		1,757
	Motivasi Kerja	,557	,241	,490	2,311
	Kepuasan Kerja	,141	,252	,156	,558
	Lingkungan Kerja	,235	,182	,276	1,292

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 8, uji t dapat dianalisa:

1. Motivasi kerja

Variabel X1 dapat diidentifikasi melalui uji t yang menunjukkan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 2,311 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,029 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1a diterima, dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Kepuasan kerja

Variabel X2 dapat diketahui dari uji t bahwa kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,558 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,582 yang lebih besar dari 0,05 sehingga H0 diterima dan H1b ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Lingkungan kerja

Variabel X3 dapat diketahui dari uji t bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sebesar 1,292 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,208 lebih besar dari 0,05 sehingga H0 diterima dan H1c ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881 ^a	,776	,751	1,941

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 9, menjelaskan bahwa besar koefisien determinasi atau Adjusted R² adalah sebesar 0,751. Hal ini menunjukkan bahwa 75,1% variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya (100%-75,1) adalah 24,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar persamaan tersebut.

Pembahasan

Deskripsi Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan

- Produktivitas Karyawan diukur dengan 5 indikator yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri dan efisiensi. Variabel produktivitas karyawan direfleksikan oleh indikator semangat kerja merupakan pernyataan paling tinggi memiliki hasil hampir seluruh karyawan menyatakan setuju akan tetapi indikator kemampuan untuk melaksanakan tugas dan semangat kerja merupakan pernyataan terendah.
- Motivasi Kerja diukur dengan 4 indikator yaitu gaji, jaminan kesejahteraan karyawan, perasaan aman memiliki pekerjaan dan promosi. Variabel motivasi kerja direfleksikan oleh indikator perasaan aman memiliki pekerjaan merupakan pernyataan paling tinggi memiliki hasil hampir seluruh karyawan menyatakan setuju akan tetapi indikator promosi merupakan pernyataan terendah.

- c. Kepuasan Kerja diukur dengan 5 indikator yaitu pekerjaan, apresiasi, keadilan, pengawasan dan rekan kerja. Variabel kepuasan kerja direfleksikan oleh indikator rekan kerja merupakan pernyataan paling tinggi memiliki hasil hampir seluruh karyawan menyatakan setuju akan tetapi indikator apresiasi merupakan pernyataan terendah.
- d. Lingkungan Kerja diukur dengan 5 indikator yaitu perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, kelancaran komunikasi, hubungan antar karyawan dan fasilitas kerja. Variabel lingkungan kerja direfleksikan oleh indikator kerjasama antar kelompok dan kelancaran komunikasi merupakan pernyataan paling tinggi memiliki hasil hampir seluruh karyawan menyatakan setuju akan tetapi indikator perhatian dan dukungan pemimpin dan fasilitas kerja merupakan pernyataan terendah.

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut temuan penelitian, dapat dinyatakan bahwa secara simultan yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Literindo Berkah Karya. Ketiga variabel ini, berpengaruh penting terhadap produktivitas karyawan yaitu motivasi kerja terbukti dengan nilai signifikansi paling rendah diantara variabel lainnya. Produktivitas karyawan disebabkan oleh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan analisis data, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Literindo Berkah Karya, didukung oleh rasa aman yang dirasakan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka. Temuan ini selaras dengan teori dua faktor Herzberg, yang menekankan bahwa faktor "*hygiene*" mencegah ketidakpuasan, sementara faktor "*motivasi*" meningkatkan kepuasan dan produktivitas. Organisasi perlu memprioritaskan aspek motivasi karyawan karena motivasi kerja yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juniwianti (2020), Winarsih dkk, (2020), dan Suprpto dkk, (2023) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Literindo Berkah Karya, terutama disebabkan oleh kurangnya apresiasi dari atasan, seperti penghargaan atas pencapaian kerja. Kurangnya pengakuan ini membuat karyawan merasa tidak puas, yang berdampak negatif pada produktivitas mereka. Menurut Herzberg (2012:120) kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka secara emosional. Meskipun perusahaan telah berusaha menciptakan kenyamanan bagi karyawan, kurangnya penghargaan dan evaluasi atas pekerjaan menyebabkan karyawan merasa diabaikan, sehingga produktivitas menurun. Penelitian ini sejalan dengan temuan Ningmabin dan Adi (2022) yang menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja tidak cukup untuk meningkatkan produktivitas secara signifikan, berbeda dengan penelitian Sururin dkk. (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak positif terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Literindo Berkah Karya karena kurangnya perhatian pemimpin terhadap kebutuhan karyawan dan fasilitas kerja yang kurang memadai. Akibatnya, karyawan mengeluh dan merasa kurang diperhatikan, menghambat produktivitas mereka. Menurut Sedarmayanti (2011:3) lingkungan kerja meliputi seluruh alat,

perkakas, dan bahan di sekitar tempat kerja, metode kerja, serta pengaturan kerja secara individu maupun kelompok. Penelitian ini sejalan dengan temuan Permatasari dan Liliana (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, namun berbeda dengan penelitian Budihardjo dkk (2017), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas pegawai, dan lingkungan kerja yang kondusif mendukung karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Karena penelitian ini melihat bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Simpulan deskripsi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Literindo Berkah Karya menjelaskan:
 - a. Motivasi kerja direfleksikan dengan indikator gaji, jaminan kesejahteraan, perasaan aman memiliki pekerjaan, dan promosi. Indikator perasaan aman memiliki pekerjaan dengan pernyataan “saya merasa perusahaan memberikan rasa aman terhadap keberlangsungan pekerjaan yang dikerjakan” memiliki rata-rata paling tinggi dari indikator lainnya.
 - b. Kepuasan kerja direfleksikan oleh indikator pekerjaan, apresiasi, keadilan, pengawasan, dan rekan kerja. Indikator apresiasi dengan pernyataan “saya mendapat penghargaan atas pencapaian kerja saya” memiliki rata-rata paling rendah dari indikator lainnya.
 - c. Lingkungan kerja direfleksikan dengan indikator perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, kelancaran komunikasi, hubungan antar karyawan, dan fasilitas kerja. Indikator perhatian dan dukungan pemimpin dengan pernyataan “pemimpin memberikan perhatian yang cukup terhadap kebutuhan karyawan dalam bekerja” dan fasilitas kerja dengan pernyataan “fasilitas yang disediakan perusahaan mendukung pekerjaan yang akan dikerjakan” memiliki rata-rata paling rendah dari indikator lainnya.
- 2) Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Literindo Berkah Karya.
- 3) Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Literindo Berkah Karya.
- 4) Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Literindo Berkah Karya.
- 5) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Literindo Berkah Karya.

Keterbatasan

Terdapat sejumlah keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Terkait dengan waktu, dimana sulitnya bertemu dengan responden untuk melakukan penyebaran kuesioner, dimana ketidak pasnya waktu dengan responden menjadi faktor penghambat peneliti dalam melakukan pengumpulan data-data lapangan.
- 2) Terkait dengan kesibukan responden, dimana peneliti menyebarkan kuesioner dengan mendatangi karyawan satu-persatu agar tidak mengganggu karyawan saat bekerja dan hal ini yang menjadi penghambat peneliti dalam menyebarkan kuesioner.

Saran

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama, disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain seperti disiplin kerja, pelatihan kerja, dan gaya kepemimpinan yang juga berkontribusi dalam memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan sehingga dapat mendukung dan memperbaiki penelitian ini.

Saran Bagi Perusahaan

Adapun saran bagi perusahaan:

- 1) Berdasarkan penelitian yang dilakukan, motivasi kerja dengan indikator promosi dianggap paling rendah. Untuk alasan itu, peneliti merekomendasikan kepada PT. Literindo Berkah Karya, agar memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki kemampuan atau karyawan yang prospek kerjanya baik.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, kepuasan kerja dengan indikator apresiasi dipersepsikan terendah. Untuk alasan itu, peneliti merekomendasikan kepada PT. Literindo Berkah Karya, untuk memberikan perhatian kepada karyawan yang memiliki kemampuan dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas perusahaan berupa ucapan atau berupa bonus sehingga karyawan merasa di apresiasi atau diperhatikan.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa, lingkungan kerja dengan indikator perhatian dan dukungan pemimpin dan fasilitas kerja dipersepsikan terendah. Untuk alasan itu, peneliti merekomendasikan kepada PT. Literindo Berkah Karya, agar lebih memperhatikan kebutuhan karyawan dalam bekerja dan lingkungan kerja terutama dalam aspek fasilitas kerja dengan memperluas ruang penyimpanan barang agar karyawan merasa nyaman saat bekerja dan mendukung kelancaran pekerjaan.

Referensi

- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Management*, 4(1), 103–120. <http://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Berlian, B., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81–93.
- Budihardjo, P. H., Lengkong, V. P. K dan Dotulong, L. O. H. 2017. Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.3. ISSN 2303-1174.
- Hasibuan, (2013:128). Motivasi. Riset Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta
- Herzberg, (2012:120). Kepuasan Kerja Organisasi Perilaku-Struktur-Proses. Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Juniwianti, E. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Adinda Snack Corner (Doctoral dissertation, 021008 universitas tridinanti Palembang).
- Mathis, R. L dan Jackson, J. H. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta
- Ningmabin, P. M., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(3), 259–268. <http://doi.org/10.21776/jki.2022.01.3.02>
- Permata Sari, D. P., & Liliana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Cv. Angkutan Terang Mandiri (Atm) Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 11(1), 30–39.
- Priansa, Juni. (2016). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung alfabeta
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi DiPt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Bandung.
- Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(04), 1010–1022. Retrieved from <https://journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Alfabeta*
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42. <http://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Buku Seru. Jakarta.
- Suprpto, E., M. Rizky Mahaputra, & M. Ridho Mahaputra. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Remco Jambi. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), 948–955. <http://doi.org/10.38035/jim.v1i4.164>
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Triton, P. B. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif dan Kolektivitas. Tugu Publisher, Yogyakarta
- Wahyuni. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 144.
- Winarsih, Veronica, & Anggraini. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah*, 3(2), 34-51.
- Moh. Rizki Fajar Mobarq *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Hadi Sunaryo **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Arini Fitria Mustapita ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma