

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT XYZ

Difani Julia Anggraini¹, Bryan Givan²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Nusa Mandiri

<http://www.nusamandiri.ac.id/>

24210134@nusamandiri.co.id¹*bryan.bgv@nusamandiri.ac.id²

Abstrak — Studi kuantitatif deskriptif ini meneliti pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap tingkat produktivitas pegawai pada PT XYZ, sebuah entitas logistik yang beroperasi di Jakarta. Penelitian ini beranjaku dari isu ketidakstabilan produktivitas yang diduga kuat dipengaruhi oleh kondisi kerja dan dorongan internal dari staf. Data primer dikumpulkan dari seluruh populasi karyawan tetap (50 responden) melalui instrumen angket. Sebelum mengaplikasikan analisis regresi linier berganda, data diuji dengan uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Temuan riset mengindikasikan adanya kontribusi signifikan dan positif dari lingkungan kerja serta motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja, baik ketika faktor-faktor tersebut diuji secara terpisah maupun bersamaan. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan dianjurkan untuk memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja dan pengembangan motivasi intrinsik guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja produktif karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik, Produktivitas, PT XYZ.

Abstract — This research was conducted to determine the extent to which work environment and intrinsic motivation affect employee productivity at PT XYZ, a logistics company based in Jakarta. The core issue investigated in this study is the inconsistency in productivity levels, which is believed to be influenced by the quality of the workplace atmosphere and the internal drive of employees. A quantitative approach was applied using descriptive methods. The data were collected by distributing questionnaires to 50 respondents, comprising the entire permanent employee population. Prior to multiple linear regression analysis, the instrument underwent validity, reliability, and classical assumption testing. The results revealed that both work environment and intrinsic motivation significantly and positively impact employee productivity, whether examined individually or collectively. Based on these findings, it is recommended that the company enhances its work environment and supports the development of intrinsic motivation among employees to sustainably improve productivity.

Keywords: Work Environment, Intrinsic Motivation, Productivity, PT XYZ.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dipandang sebagai elemen strategis dalam organisasi karena memiliki kontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan operasional perusahaan. Dalam iklim persaingan usaha yang semakin kompetitif, keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada sistem maupun teknologi yang digunakan, melainkan juga pada kemampuan manajemen dalam mengelola dan mengoptimalkan potensi tenaga kerja yang dimiliki.

Menurut (Hasibuan, 2016), pengelolaan SDM merupakan faktor krusial dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi, sebab produktivitas tidak semata-mata dipengaruhi oleh kapabilitas individu, tetapi juga strategi perusahaan dalam mengelola karyawan secara tepat.

Produktivitas kerja sering dijadikan indikator penting untuk menilai kinerja organisasi. (Mangkunegara, 2019) mendefinisikan produktivitas sebagai tingkat Produktivitas didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab mereka, dengan tetap mematuhi aspek hukum, moral, dan etika. Selain itu, produktivitas mencerminkan efektivitas manajemen dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) dan menjadi landasan utama untuk perencanaan strategi peningkatan kinerja di masa depan.

Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap produktivitas adalah lingkungan kerja. (Sedarmayanti, 2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar karyawan, seperti tata letak ruang, pencahayaan, suhu, kebisingan, hingga interaksi sosial di antara rekan kerja. Lingkungan yang bersih, nyaman, dan mendukung akan berimplikasi positif terhadap kepuasan, motivasi, serta produktivitas karyawan.

(Robbins T. A, 2019) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung justru dapat menurunkan kepuasan, melemahkan motivasi, hingga menimbulkan stres, sehingga berdampak pada turunnya produktivitas. Kondisi kerja yang kurang nyaman dapat menurunkan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas, meskipun fasilitas kerja sudah tersedia.

Pandangan tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Wolor H, 2021) yang menunjukkan bahwa desain ruang kerja yang ergonomis serta suasana kerja yang positif mampu meningkatkan produktivitas hingga 20%. Mereka menekankan bahwa baik faktor fisik maupun psikososial di tempat kerja sama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap semangat dan hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi pada kedua aspek tersebut menjadi kunci dalam mencapai kinerja optimal.

Selain faktor eksternal, motivasi intrinsik juga merupakan dorongan internal yang berperan besar terhadap kinerja karyawan. (Deci & Ryan, 2020) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik muncul dari dalam diri individu ketika pekerjaan dianggap bermakna, menantang, dan memberi kesempatan untuk berkembang. Karyawan dengan motivasi intrinsik tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaannya dengan konsisten tanpa harus bergantung pada insentif eksternal.

(Robbins & Judge, 2019) turut menambahkan bahwa motivasi intrinsik meliputi faktor-faktor seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, serta pengembangan diri. Faktor-faktor tersebut berfungsi sebagai motivator jangka panjang yang mampu menciptakan kepuasan sekaligus loyalitas terhadap perusahaan.

PT XYZ merupakan perusahaan nasional yang beroperasi di sektor logistik dan transportasi, terutama dalam layanan distribusi kendaraan serta barang-barang berat ke berbagai daerah di Indonesia. Perusahaan ini memainkan peran penting dalam memperlancar alur distribusi industri otomotif dan sektor terkait lainnya. Dengan struktur organisasi yang sistematis dan alur kerja yang telah terstandardisasi, PT XYZ terus melakukan peningkatan efisiensi operasional melalui pengelolaan SDM yang optimal serta pemanfaatan teknologi modern.

Fenomena penurunan produktivitas akibat kurang optimalnya lingkungan kerja dan rendahnya motivasi intrinsik juga ditemukan pada PT XYZ yang bergerak di bidang logistik. Aktivitas operasional perusahaan relatif padat sehingga menuntut tingkat efisiensi yang tinggi. Hasil observasi menunjukkan adanya hambatan seperti pencahayaan ruang kerja yang kurang memadai, sirkulasi udara yang tidak merata,

serta komunikasi yang lebih bersifat satu arah antara atasan dan bawahan. Beberapa karyawan merasa upaya kerja mereka kurang diapresiasi, sehingga hal ini dapat mengikis semangat dan motivasi kerja, yang pada akhirnya menurunkan efektivitas kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian sebelumnya mendukung adanya hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi intrinsik dengan produktivitas. (Sinambela et al., 2022) menemukan bahwa perbaikan pada kondisi lingkungan kerja fisik maupun nonfisik mampu meningkatkan produktivitas karyawan di sektor jasa. Temuan serupa juga disampaikan oleh (Siregar, 2021) yang menekankan bahwa lingkungan kerja yang mendukung menciptakan kepuasan dan berdampak positif pada produktivitas.

Menurut, (Bloom J.; Roberts, J.; Ying, Z. J., 2023) menambahkan sudut pandang berbeda dengan menyoroti pentingnya faktor nonfisik seperti fleksibilitas kerja dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu memberikan ruang fleksibilitas psikologis dan operasional akan lebih mudah mempertahankan tingkat produktivitas secara berkelanjutan.

Dengan memahami keterkaitan antara lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas, organisasi dapat merumuskan strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif. (Armstrong S., 2023) menegaskan bahwa kunci keberhasilan dalam mengelola SDM adalah keseimbangan antara faktor eksternal berupa lingkungan kerja dan faktor internal berupa motivasi. Keseimbangan tersebut tidak hanya memperkuat daya saing organisasi, tetapi juga menjamin tercapainya tujuan bisnis secara berkesinambungan di tengah perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini menerapkan metodologi deskriptif dalam kerangka pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menyajikan data numerik mengenai seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas karyawan PT XYZ. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur fenomena penelitian dalam bentuk data numerik yang kemudian diolah secara statistik sehingga menghasilkan kesimpulan yang objektif serta dapat digeneralisasikan. Sementara itu, metode

deskriptif digunakan agar hasil penelitian tidak hanya berbentuk angka, tetapi juga mampu menjelaskan keterkaitan antar variabel secara sistematis.

Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner tertutup yang dikembangkan dari indikator operasional variabel yang relevan. Dalam model ini, lingkungan kerja (X1) dan motivasi intrinsik (X2) bertindak sebagai variabel independen, sementara produktivitas kerja (Y) berperan sebagai variabel dependen. Penyusunan kuesioner mengacu pada teori yang relevan dari para ahli, sehingga setiap item pertanyaan mewakili dimensi pokok dari variabel yang diteliti. Responden diminta untuk menjawab sesuai dengan persepsi dan kondisi aktual yang mereka alami.

Untuk mengukur tanggapan responden digunakan skala Likert lima poin yang berupa pernyataan sikap dan dukungan, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Ragu-ragu, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju (Sugiyono, 2019). Penggunaan skala ini dianggap efektif dalam menangkap intensitas sikap responden terhadap setiap pernyataan, sekaligus memudahkan proses pengolahan data dalam bentuk kuantitatif sehingga hasil analisis dapat lebih akurat.

Peneliti melakukan populasi sample dengan seluruh karyawan PT XYZ yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlahnya relatif sedikit dan memungkinkan untuk dijangkau seluruhnya, Penelitian ini menggunakan teknik *sensus* (atau *sampling jenuh*), yang berarti semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode ini dipilih secara khusus untuk memastikan hasilnya akurat dan benar-benar mencerminkan kondisi nyata populasi tanpa ada bias yang disebabkan oleh pengambilan sampel.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara Setiap responden diberikan waktu yang memadai untuk mengisi kuesioner secara mandiri, sehingga jawaban yang diberikan lebih objektif dan sesuai dengan kondisi sebenarnya. Data yang masuk kemudian diperiksa ulang untuk memastikan kelengkapan serta konsistensinya sebelum dianalisis lebih lanjut.

Data yang dihasilkan, kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi terbaru yaitu versi 25. Setelah itu penelitian ini dilakukan analisis data dengan uji validitas untuk memvalidasi setiap indikator dalam kusisioner dengan memastikan uji validitas ini mengukur

hasil penelitian berupa pengaruh lingkungan kerja secara efektif. Setelah mengumpulkan data yang valid, penelitian ini menggunakan uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi jawaban. Kemudian, uji asumsi klasik dijalankan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi linier berganda. Tahap akhir yaitu analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan motivasi intrinsik (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y), baik secara terpisah maupun gabungan.

Hasil analisis data disajikan dalam bentuk angka untuk memberikan pemahaman mendalam mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dengan metode ini, penelitian diharapkan bisa memberikan temuan yang valid dan dapat diandalkan, yang pada akhirnya bermanfaat bagi pengelolaan sumber daya manusia di PT XYZ.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti telah melakukan pengolahan dan analisis data penelitian maka dari itu terdapat Temuan penelitian untuk menunjukkan dalam bentuk tabel dan penjelasan yang menunjukkan pengaruh lingkungan kerja serta motivasi intrinsik terhadap produktivitas karyawan di PT XYZ. Pengujian dilakukan dengan metode regresi linier berganda, di mana lingkungan kerja (X_1) dan motivasi intrinsik (X_2) berperan sebagai variabel bebas, sedangkan produktivitas kerja (Y) ditetapkan sebagai variabel terikat.

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Tabel 1 Uji Koefisien Korelasi X_1 terhadap Y

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.384 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.006
	N	50	50
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.384 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.006	
	N	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil korelasi (Koefisien = 0,384; Signifikansi = 0,006), terbukti adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja pada tingkat kepercayaan 99%. Implikasinya, lingkungan kerja yang lebih baik akan mendorong kenaikan produktivitas, meskipun kekuatan korelasi tersebut berada pada tingkat sedang.

Tabel 2 Uji Koefisien Korelasi X_2 terhadap Y

		Correlations	
		Produktivitas Kerja	Motivasi Intrinsik
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	1	.753 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Motivasi Intrinsik	Pearson Correlation	.753 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 2 memperlihatkan bahwa motivasi intrinsik (X_2) memiliki korelasi yang kuat dengan produktivitas kerja (Y), dengan nilai koefisien sebesar 0,753 dan signifikansi 0,000. Nilai tersebut menandakan bahwa hubungan antara motivasi intrinsik dan produktivitas kerja sangat signifikan secara statistik pada level 1%, serta menunjukkan hubungan yang kuat. Artinya, semakin tinggi motivasi dari dalam diri karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan peningkatan produktivitas mereka.

Secara keseluruhan, kedua faktor—lingkungan kerja dan motivasi intrinsik—berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Akan tetapi, pengaruh motivasi intrinsik teramat lebih kuat dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Hasil Uji Regresi

Analisis regresi linier berganda diterapkan untuk menguji pengaruh simultan dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Temuan yang diperoleh dari pengolahan data tersebut disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients ^a
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	11.702	3.978	
Lingkungan Kerja	.090	.071	.130
Motivasi Intrinsik	.637	.091	.706

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi: $Y = 11,702 + 0,090X_1 + 0,637X_2$. Nilai konstanta sebesar 11,702 berarti bahwa ketika variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Intrinsik (X_2) Dengan asumsi variabel bebas bernilai nol, nilai dasar produktivitas kerja (Y) adalah 11,702.

Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap satu poin peningkatan lingkungan kerja (X_1) akan menaikkan produktivitas sebesar 0,090. Sementara itu, koefisien motivasi intrinsik (X_2) yang bernilai 0,637 mengindikasikan bahwa setiap satu poin kenaikannya akan meningkatkan produktivitas secara signifikan, dengan syarat variabel lainnya tidak berubah.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F diterapkan untuk memastikan bahwa variabel-variabel bebas secara bersama-sama memberikan dampak signifikan pada variabel terikat. Nilai Fhitung dan signifikansi yang diperoleh menjadi penentu kelayakan model regresi yang digunakan.

Tabel 4 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	402.874	2	201.437	32.635	.000 ^b
Residual	290.106	47	6.172		
Total	692.980	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) dengan F hitung sebesar 32,635 dan signifikansi 0,000, terbukti bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik secara kolektif memberikan dampak signifikan pada Produktivitas Kerja. Karena tingkat signifikansi ($p < 0,05$), model regresi ini dianggap valid dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Temuan ini sejalan dengan hipotesis penelitian tentang adanya pengaruh gabungan kedua variabel.

Uji Parsial (Uji t)

Fungsi Uji t adalah untuk mengukur pengaruh parsial (terpisah) dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Hasilnya menunjukkan variabel mana yang secara signifikan berkontribusi pada Produktivitas Kerja.

Tabel 5 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	11.702	3.978		2.942	.005
Lingkungan Kerja	.090	.071	.130	1.282	.206
Motivasi Intrinsik	.637	.091	.706	6.979	.000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan uji parsial, Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, karena nilai signifikansinya (0,206) lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, Motivasi Intrinsik terbukti berpengaruh sangat signifikan, dengan nilai signifikansi 0,000 yang jauh di bawah 0,05.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik adalah faktor yang lebih dominan dan efektif dalam meningkatkan Produktivitas Kerja, sementara Lingkungan Kerja tidak memberikan dampak yang signifikan secara parsial.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah indikator statistik yang menunjukkan proporsi variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel-variabel independen. Oleh karena itu, R^2 dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar lingkungan kerja (X_1) dan motivasi intrinsik (X_2) bersama-sama menyumbang pada perubahan produktivitas kerja (Y).

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	
				R	Square
	.762 ^a	.581	.564	2.484	.581

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

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Analisis menunjukkan bahwa 58,1% perubahan produktivitas kerja disebabkan oleh lingkungan kerja dan motivasi intrinsik secara kolektif ($R^2=0,581$). Sisanya 41,9% dipengaruhi oleh variabel di luar model penelitian.

KESIMPULAN

Analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan produktivitas karyawan PT XYZ. Hal ini berarti memperbaiki kondisi kerja, baik secara fisik maupun non-fisik, adalah strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan hasil kerja.

Selain itu, dorongan dari dalam diri (motivasi intrinsik) memberikan pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas. Ketika karyawan termotivasi oleh faktor seperti minat, kepuasan, dan rasa memiliki tanggung jawab kepada tugasnya, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi serta menyelesaikan pekerjaan secara efisien.

Lingkungan kerja dan motivasi intrinsik secara simultan memberikan kontribusi nyata pada peningkatan produktivitas. Hal ini menegaskan bahwa kombinasi kondisi kerja yang baik dengan dorongan dari dalam diri karyawan sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong S., M. and T. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bloom J.; Roberts, J.; Ying, Z. J., N. . L. (2023). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 138(1), 165-218. <https://doi.org/10.1093/qje/qjac014>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Robbins T. A., S. P. . J. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sinambela, R. A., Sibagariang, S. A., Simamora, B. A., Hkbp, U., & Pematang, N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar*. 4. <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v4i2.1868>
- Siregar, D. . R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 122-131.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan)*.

Wolor H., C. W. . S. (2021). Workplace design and its impact on employee productivity: A review of recent findings. *Journal of Business Research*, 132, 238-247.

Link:

<https://ejournal.nusamandiri.ac.id/index.php/jasdim/index>

Status: Pending Submission

