

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

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

Sesuai UU Nomor 5 Tahun 1984 terkait Perindustrian, menyebut bila industri ialah aktivitas ekonomi yang melakukan pengolahan terhadap bahan mentah, bahan baku, bahan setengah jadi, maupun barang jadi menjadi barang bernilai lebih tinggi untuk pemakaiannya, begitu pun dengan aktivitas perancangan maupun rekayasa industri. Sesuai wujud proses produksinya, suatu industri dikelompokkan menjadi 5 jenis yaitu industri proses, manufaktur, perakitan, transportasi, dan industri jasa. Pada tahun 2021, nilai barang yang dihasilkan oleh industri manufaktur skala besar maupun sedang di Indonesia mengalami kenaikan sejumlah 5.973 triliun rupiah yang naik 7.5 % dibandingkan dengan nilai barang yang dihasilkan pada tahun 2020 sebesar 5.554 triliun rupiah (Badan Pusat Statistik, 2022). Kenaikan tersebut disebabkan oleh membaiknya kinerja industri manufaktur besar maupun sedang di semua wilayah Indonesia, termasuk di Jawa Tengah.

Jawa Tengah ialah provinsi Indonesia yang terletak di tengah Pulau Jawa yang luas wilayahnya 32.548 km<sup>2</sup> atau 25,04% dari luas Pulau Jawa (1,70 persen dari

luas Indonesia). Jumlah Industri manufaktur skala besar dan sedang dari seluruh pulau Jawa sejumlah 4198 industri (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, 2021).Ibukota provinsi Jawa Tengah terletak di Kota Semarang.

Kabupaten Semarang ialah kabupaten yang keberadaannya berada di Provinsi Jawa Tengah. Kabupaten Semarang memiliki jumlah penduduk berjumlah 1.059.844 jiwa (BPS Kabupaten Semarang, 2022). Besar upah minimum kabupaten (UMK) di Kabupaten Semarang pada tahun 2022 sejumlah Rp.2.302.798 (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, 2022). Produk domestik regional bruto (PDRB) ialah ukuran laju pertumbuhan ekonomi daerah. Tingginya PDRB ini berakibat tingginya laju perekonomian di suatu daerah. Perekonomian di Kabupaten Semarang sedang mengalami pertumbuhan yang cukup baik yang bisa terlihat bila laju pertumbuhan PDRB periode 2021 senilai 3,4% (BPS Kabupaten Semarang, 2022). Pertumbuhan ini sebagai hasil dari turut andilnya perkembangan produktivitas jumlah nilai barang maupun jasa akhir yang diproduksi oleh semua unit lapangan usaha di Kabupaten Semarang, salah satunya ialah industri kategori besar dan sedang.

**Tabel 1. 1 Jumlah Industri Besar dan Sedang di Kab. Semarang**

	Tahun	Jumlah	Persentase Perubahan
1	2017	160	-
2	2018	161	0,625%
3	2019	158	-1,87%
4.	2020	215	36%

Sumber: (BPS Kabupaten Semarang, 2022)

Berdasar tabel tersebut, memperlihatkan bila industri berkategori besar maupun sedang di Kab. Semarang bisa menampakkan perkembangan. Perkembangan industri di kabupaten semarang mengalami peningkatan pada tahun 2017-2018. Pada tahun 2018 terlihat bahwa jumlah industri besar dan sedang mengalami peningkatan sebesar 0,625 persen dari tahun 2017. Kemudian pada tahun 2019 industri tersebut mengalami penurunan sebesar 1,87%. Pada tahun 2020 industri besar dan sedang turut mengalami peningkatan sebesar 36% dari tahun 2019. Jumlah yang positif tersebut menunjukkan bahwa industrialisasi telah terjadi di Kabupaten Semarang. Industrialisasi tersebut berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Semarang begitupun di Indonesia.

Setiap perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya yang dipergunakan agar bisa memperoleh tujuan perusahaan. Sumber daya tersebut terkenal dengan sebutan 6 M, seperti *man*, *material*, *method*, *money*, *machine*, dan *market*. *Man* atau sumber daya manusia sebagai aspek paling penting bagi perusahaan sebab kekuatan maupun mutu sumber daya manusia tidak bisa diprediksi mengingat ketersediaan sumber daya manusia berperan penting dalam memperoleh keberhasilan perusahaan (Krismayanti & Mayasari, 2021). Sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja ialah masing-masing orang yang bisa bekerja untuk menciptakan barang/jasa demi memenuhi kebutuhan sendiri atau kebutuhan masyarakat.

Untuk mampu melakukan pekerjaan yang memiliki produktivitas maksimal tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yang harus diperhatikan untuk menunjang kinerja karyawan, termasuk motivasi karyawan dan lingkungan kerja

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

PT. Inocycle Technology Group Tbk. Secara luas merupakan salah satu perusahaan yang berusaha memenuhi kebutuhan masyarakat. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang mengusung konsep *Clean Technology* (berteknologi bersih) di Indonesia yang terfokus ke tata kelola daur ulang PET maupun limbah plastik lain. Mengubah sampah menjadi sumber daya yang bermanfaat untuk bermacam jenis. Modal yang diperoleh perusahaan berasal dari penanaman modal dalam negeri (PMDN) dan penanaman modal asing (PMA) . Tenaga Kerja perusahaan tersebut terdapat tenaga kerja berkewarganegara asing (WNA) dan berkewarganegara Indonesia (WNI). Bahan baku yang dipergunakan untuk

produksi, yaitu pengolahan limbah plastik daur ulang dan menciptakan fiber (dacron), kemudian terolah kembali menjadi produk-produk jadi.

PT Inocycle Technology Group Kabupaten Semarang ialah cabang yang terfokus ke jasa *quilting*, produksi barang setengah jadi dan penjualan perlengkapan tidur. Barang setengah jadi yang di produksi oleh PT Inocycle Technology group adalah *Carded Fiber*, *Padding* dan *High density Padding* (HDP). PT Inocycle Technology Group Kabupaten Semarang memiliki karyawan bagian produksi sebanyak 141 orang. Berikut dilampirkan data produksi PT Inocycle Technology Group Tbk. Kabupaten Semarang:

**Tabel 1. 2 Data Produksi PT Inocycle Technology Group Tbk. Kabupaten Semarang Tahun 2019-2021(Satuan Kilogram)**

Tahun	2019	2020	2021
Realisasi Produksi	1.456.638	1.628.366	2.104.036

Sumber: PT. Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang

Berdasarkan data produksi PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang tahun 2019 sampai 2021 dapat diketahui bahwa realisasi produksi setiap tahun selalu mengalami kenaikan. Pada 2019 realisasi produksi mencapai 1.456.638 kilogram, lalu terjadinya kenaikan pada tahun 2020 menjadi 1.628.366 kilogram, kemudian naik Kembali pada tahun 2021 menjadi 2.104.036 kilogram. Hal ini dikarenakan pada pertengahan 2020 terjadinya penambahan mesin pada produksi yang mengakibatkan adanya peningkatan kapasitas produksi dan realisasi produksinya tetapi dengan karyawan yang berjumlah sama selama 3 tahun yaitu berjumlah 141 orang. Hal ini bisa menyebabkan adanya beban kerja yang berlebih pada karyawan. Menurut Manuaba (2002), beban kerja yang terlalu

berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan stress baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional. Didukung dengan data absensi karyawan produksi PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang sebagai berikut:

**Tabel 1. 3 Jumlah Kasus Mangkir dan Terlambat Karyawan Produksi PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang**

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

Sumber: PT. Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang

PT. Inocycle Technology Group Tbk. Kabupaten Semarang memiliki karyawan divisi produksi dengan jumlah tenaga kerja produksi sebesar 141 orang. Terlampir data jumlah kasus mangkir dan terlambat karyawan produksi di PT Inocycle Technology Group Kabupaten Semarang tahun 2019-2021. Berdasar tabel tersebut, memperlihatkan bila Jumlah karyawan yang mangkir kerja pada tahun 2019 adalah sejumlah 130 orang, lalu pada tahun 2020 turun menjadi 111 lalu pada tahun 2021 turun Kembali menjadi 104 orang. Dan kasus keterlambatan karyawan divisi produksi pada tahun 2019 sejumlah 25 kali, kemudian pada tahun 2020 sejumlah 33 kali, lalu pada tahun 2021 menjadi 26 kali. Hal ini memperlihatkan adanya fluktuasi pertumbuhan absensi karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa adanya pemberitahuan dan alasan yang jelas alias mangkir dan karyawan yang terlambat hadir bekerja. Tingkat absensi ini sangat tinggi

karena jauh diatas standar yang telah ditetapkan oleh PT Inocycle Technology Group Tbk. Kabupaten Semarang yaitu sebesar 2% selama satu tahun. Kelak dengan adanya pemberian motivasi, diharapkan karyawan akan memiliki kepuasan kerja dan organisasional terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja sehingga juga dapat menurunkan tingkat absensi karyawan yang mangkir dan terlambat. Orang dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi terkait dengan aksi spontan dan motivasi diri dalam pekerjaan.

Absensi merupakan ketidakhadiran pegawai ke tempat kerja yang diakibatkan oleh bermacam faktor, salah satunya adalah mangkir kerja. Tingkatan absensi di perusahaan bisa dipergunakan sebagai pengukuran kedisiplinan pegawai selama bekerja. Bila makin besar tingkat absensi pegawai, maka bisa menghalangi produktivitas perusahaan, maka visi dan misi perusahaan pun terkendala. Nelson pada (Lisnawati, 2018) menuturkan bila faktor yang menyebabkan pegawai melakukan absensi terpengaruh oleh beberapa faktor, seperti:

- a. Ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaan yang ada di perusahaan.
- b. Kondisi pekerjaan di perusahaan tidak memuaskan.
- c. Adanya konflik antara karyawan.
- d. Tidak adanya motivasi dalam bekerja.
- e. Gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan.
- f. Tingkat stress karyawan yang tinggi.
- g. Tidak nyamannya lingkungan kerja.
- h. Kesehatan pegawai

- i. Kemampuan fisik pegawai tidak mendukung.

Menurut Sejati (2019), tingginya tingkat absensi juga dapat mengindikasikan bahwa karyawan mengalami penurunan motivasi. Semakin rendah motivasi mengakibatkan karyawan semakin enggan untuk hadir bekerja. Rendahnya motivasi karyawan yang berkelanjutan bisa berdampak pada menurunnya realisasi produksi perusahaan pada tahun tahun berikutnya. Lalu berikutnya terlampir gambaran lingkungan kerja fisik yang terdapat pada PT. Inocycle Technology Group Tbk. Kabupaten Semarang:



**Gambar 1. 1 Lingkungan Kerja Fisik Produksi PT Inocycle Technology Group Tbk Kab Semarang**

Lingkungan kerja fisik di divisi produksi PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang memiliki penerangan yang cukup pada siang hari menggunakan penerangan dari luar dengan cahaya matahari yang tertembus melalui tembok seng yang bisa tembus oleh cahaya, lalu pada malam hari menggunakan 1 lampu gantung tiap 5 meter di dan berjumlah 18 lampu tiap Gedung produksi dengan luas total 7148 m<sup>2</sup>.



**Gambar 1. 2 Proses Produksi PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang**

Dengan kebisingan mesin produksi yang lumayan berisik dikarenakan mesin produksi yang berjalan mengeluarkan suara yang cukup membisingkan telinga. Suhu ruangan produksi agak hangat dikarenakan panasnya mesin produksi yang berjalan dan mengeluarkan asap yang membuat aroma di ruangan produksi yang mempunyai khas aroma pemrosesan *fiber* yang kurang nyaman di hidung. PT Inocycle Technology Group mempunyai tim keamanan yang lumayan banyak sehingga tidak adanya gangguan dari luar dan dalam saat mengerjakan proses produksi. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh besar terhadap kelancaran operasional organisasi sehingga akan berpengaruh pada produktivitas organisasi pada umumnya. Kualitas bukan hanya mencakup produk dan jasa, tetapi juga meliputi proses, lingkungan, dan manusia. Jadi sebuah perusahaan harus menyediakan lingkungan yang berkualitas agar para karyawannya nyaman sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Sesuai permasalahan tersebut, peneliti memiliki ketertarikan mengkaji bagaimanakah motivasi maupun lingkungan kerja fisik produksi memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Atas dasar itulah, peneliti hendak melaksanakan kajian berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik*

*terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Inocycle Technology Group Kabupaten Semarang).”*

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasar pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada motivasi karyawan yang rendah dan lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman bagi karyawan, sehingga dikhawatirkan adanya produktivitas kerja yang menurun bagi perusahaan pada kedepannya. Maka dari itu rumusan permasalahan yang hendak diulas pada kajian ini, seperti:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi perusahaan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan produksi perusahaan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan produksi perusahaan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini berdasarkan parameter yang ditentukan adalah :

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi perusahaan
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan produksi perusahaan
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan produksi perusahaan

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kajian ini diharapkan bisa bermanfaat, seperti:

1. Bagi perusahaan, bisa menambah informasi dan saran untuk meningkatkan kapasitas kualitas SDM karyawan produksi.
2. Hasil kajian ini bisa menjadi saran untuk mengembangkan ilmu pengetahuan terkait sumber daya manusia.
3. Menambah pengetahuan bagi penyusun kajian ini dan kepada para pembaca kajian ini.
4. Menambah pengetahuan bagi mahasiswa lainnya dan dijadikan tolok ukur dalam melaksanakan kajian selanjutnya.

## **1.5 Kerangka Teori**

### **1.5.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

(Hasibuan, 2019) menuturkan bila manajemen sumber daya manusia ialah ilmu dan seni yang menentukan keterkaitan maupun peran pekerja supaya efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai, atau masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia ialah tahap mendayagunakan manusia sebagai pekerja secara manusiawi supaya seluruh potensi fisik maupun psikisnya berperan optimal demi memperoleh tujuan (Sedarmayanti, 2017).

(Hasibuan, 2019) menyebut bila manajemen sumber manusia berfungsi, seperti:

1. Fungsi Manajerial
  - a. Merencanakan

Merencanakan pekerja secara efisien maupun efektif supaya berdasar pada kebutuhan perusahaan dalam berupaya mengaktualisasikan suatu tujuan. Perencanaan terlaksana melalui penetapan program ketenagakerjaan.

b. Pengorganisasian

Merupakan aktivitas guna mengorganisasi seluruh pegawai melalui penetapan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi kewenangan, integrasi maupun berkoordinasi pada bagan organisasi( *Organization Chart* )

c. Pengarahan

Sebagai aktivitas untuk mendorong seluruh pegawai supaya bersedia untuk kerja sama seefektif mungkin maupun efisien untuk menunjang tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Sebagai pengendalian terhadap seluruh pegawai supaya patuh terhadap aturan dan bekerja berdasar perencanaan awal. Jika ada tindakan menyimpang, maka terselenggara upaya untuk memperbaiki dan menyempurnakan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Merupakan tahap menarik, menyeleksi, kesepakatan kerja, penempatan, fokus, induksi agar bisa memperoleh pegawai berdasar pada kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik bisa menunjang perwujudan tujuan perusahaan.

b. Pengembangan

Merupakan tahap untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis konseptual, serta moral pegawai melalui pendidikan ataupun pelatihan. Pendidikan dan pelatihan perlu diserahkan berlandaskan kebutuhan kerja untuk sekarang atau masa mendatang.

c. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung, bisa berupa uang maupun barang ke pegawai sebagai bentuk imbalan jasa yang sudah mereka serahkan ke organisasi. Prinsip kompensasi sudah sepatutnya layak dan berkeadilan. Adil mengandung pengertian, yaitu berdasar pada hasil kerja, sedangkan layak ialah bisa memenuhi kebutuhan utama dan beracuan ke batas upah minimum pemerintah dan berlandaskan internal maupun eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan agar bisa mengintegrasikan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai supaya bisa menciptakan tindakan saling memberi untung dan agar bisa bekerja sama. Perusahaan akan mendapat keuntungan, pegawai bisa mencukupi segala kebutuhannya berkat hasil kerja. Pengintegrasian sebagai sesuatu yang berperan krusial dan kompleks pada manajemen sumber daya manusia karena mengintegrasikan dua kepentingan yang saling bertolak belakang.

e. Pemeliharaan

Berperan sebagai aktivitas perawatan atau peningkatan kondisi mental, fisik, maupun loyalitas pegawai supaya pegawai tetap bersedia untuk bekerja sama hingga pensiun. Pemeliharaan yang baik terlaksana melalui program kesejahteraan sesuai kebutuhan sebagai pegawai dan beracuan ke internal maupun eksternal perusahaan.

f. Kedisiplinan

Sebagai peranan manajemen sumber daya manusia terpenting dan menjadi kunci perwujudan tujuan sebab bila tidak ada kedisiplinan, maka sulit guna mewujudkan tujuan secara optimal.

g. Pemberhentian

Sebagai hubungan kerja seseorang dengan perusahaan yang terputus. Pemberhentian ini diakibatkan oleh kehendak pegawai maupun perusahaan, kontrak kerja selesai, pensiun, serta akibat lain.

(Sedarmayanti, 2017) menuturkan bila manajemen sumber daya manusia terdapat beberapa tujuan, seperti:

- a. Menyarankan manajemen terkait kebijaksanaan sumber daya manusia guna memastikan perusahaan/organisasi terdapat sumber daya yang memiliki motivasi tinggi dan terdapat kinerja tinggi, serta difasilitasi oleh sarana guna menghadapi dinamika zaman.
- b. Pemeliharaan dan pelaksanaan kebijakan maupun tata cara sumber daya manusia demi memperoleh tujuan organisasi.

- c. Menangani krisis dan kondisi sulit dalam hubungan antarpegawai supaya tanpa mengalami gangguan demi memperoleh tujuan.
- d. Penyediaan fasilitas komunikasi antara karyawan dan manajemen perusahaan.
- e. Memberi bantuan terkait upaya mengembangkan arah dan strategi organisasi secara menyeluruh dengan mencermati sumber daya manusia.
- f. Memfasilitasi bantuan dan merancang situasi yang bisa membantu manajer untuk memperoleh tujuan.

### 1.5.2 Motivasi Kerja

Gray dalam (Winardi, 2011), menuturkan bila motivasi sebagai hasil jumlah tahapan yang sifatnya internal maupun eksternal pada diri seseorang, yang mengakibatkan kemunculan sikap antusiasme dan *persistence* terkait menjalankan aktivitas tertentu.

(Hasibuan, 2010) menuturkan bila motivasi ialah pemberian daya penggerak agar bisa menghasilkan gairah kerja pada diri individu supaya mereka bersedia untuk bekerja sama, bekerja efektif, dan terhubung dengan bermacam usaha demi memperoleh kepuasan.

Herzberg dalam (Luthans, 2011) menuturkan bila motivasi merupakan keinginan guna melaksanakan pekerjaan demi mendapat tujuannya. Herzberg dalam (Prihartanta, 2015) menuturkan bila terdapat dua faktor yang mendorong individu berupaya mencapai kepuasan dan menghindari rasa tidak puas, seperti faktor ketidakpuasan atau *hygiene factors* (faktor ekstrinsik) maupun faktor pemuas atau *motivator factors* (faktor intrinsik). Teori Herzberg memiliki kaitan yang erat

dengan teori Maslow. *Hygiene factors* secara kasar setara dengan kebutuhan tingkat bawah Maslow dan *motivator factors* setara dengan kebutuhan tingkat tinggi Maslow (Luthans, 2011)

#### **1.5.2.1 Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik sesuai penuturan (Suwatno & Priansa, D., 2011), yaitu sekumpulan motif yang fungsinya tanpa harus didorong dari luar sebab di dalam diri seseorang memiliki rangsangan guna bertindak sesuatu. Motivasi intrinsik menghasilkan integritas dari tujuan individu maupun tujuan perusahaan sehingga keduanya dapat terpuaskan.

Motivasi intrinsik dalam teori motivasi Herzberg dikenal sebagai *motivator factors*. Indikator yang termasuk *motivator factors* sesuai penuturan Herzberg (1966) dalam Luthans (2011), yaitu:

1. *Achievement* (Prestasi).

Keberhasilan pegawai selama menjalankan pekerjaannya bisa terlihat melalui prestasi yang diperolehnya. Pimpinan perlu mempelajari karyawan maupun pekerjaan dengan memberi peluang bagi karyawannya untuk berupaya memperoleh hasil yang baik. Pimpinan pun harus menyatakan keberhasilan yang telah dicapai oleh karyawan perusahaannya.

2. *Recognition* (Pengakuan)

Pengakuan ialah lanjutan dari kesuksesan dari pelaksanaan. Keberhasilan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan harus diberi pengakuan oleh pimpinan. Pengakuan bisa terlaksana melalui bermacam metode, seperti:

- a. Mengutarakan keberhasilan secara langsung di tempat kerja. Lebih baik terlaksana ketika terdapat orang lain.
- b. Memberi surat penghargaan
- c. Memberikan hadiah, misalnya uang tunai
- d. Menaikkan gaji promosi

3. *Work itself* (Pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan merancang upaya yang jelas bagi para karyawannya supaya memahami pekerjaan yang mereka lakukan. Pemimpin pun perlu memicu para pegawai untuk mengindar dari rasa bosan selama bekerja melalui bermacam metode, serta bisa memosisikan orang secara tepat di momen yang tepat pula.

4. *Responsibility* (Pertanggungjawaban)

Pertanggungjawaban berperan sebagai faktor motivator untuk pegawai apabila pemimpin tidak mempergunakan pengawasan ketat, yaitu memberi pegawai pekerjaan sendiri dan mengimplementasikan prinsip keterlibatan. Prinsip keterlibatan yang diimplementasikan pemimpin memicu pegawai secara serius untuk merancang dan menjalankan pekerjaan mereka.

5. *Advancement* (Mengembangkan)

Mengembangkan diri sebagai faktor motivasi bagi pegawai. Bila faktor ini berperan sebagai motivator, maka pemimpin bisa mengawalinya dengan memberi pelatihan bagi pegawai untuk pekerjaan yang lebih dari tanggung jawab mereka. Apabila telah terlaksana, berikutnya pimpinan memberikan saran terkait pegawai yang bersiap untuk mengembangkan diri, guna

menaikkan pangkat, mengirim pegawai untuk ikut serta dalam pendidikan maupun pelatihan lanjutan.

### **1.5.2.2 Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik ialah motif yang berperan akibat ada rangsangan dari luar (Prihartanta, 2015). Berdasar kajian milik (Anshar, 2017) dalam *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Sari Tani Indonesia Group*, motivasi ekstrinsik meliputi upah, situasi kerja, kebijakan maupun administrasi perusahaan, relasi antarpribadi, serta teknikal pengawasan, yang memengaruhi kinerja pegawai PT Sari Tani Indonesia Group Mojokerto Jawa-Timur. Indikator gaji memiliki nilai tertinggi diantara indikator lainnya, artinya pemberian gaji yang tepat dapat berdampak positif terhadap kinerja sehingga perusahaan harus memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya.

Motivasi ekstrinsik dalam teori motivasi Herzberg disebut dengan *hygiene factors*. Indikator yang termasuk *hygiene factors* sesuai penuturan Herzberg (1966) dalam (Luthans, 2011) adalah:

1. Kebijakan dan Administrasi

Merupakan kebijakan dan administrasi yang teraplikasikan bagi pegawai terkait pekerjaan. Kebijakan dan administrasi secara umum dirancang tertulis dan bisa menjadi acuan bagi pegawai untuk menjalankan pekerjaan berdasar pertanggungjawaban maupun tugasnya. Penerapan kebijakan dan administrasi terlaksana oleh setiap pegawai terkait agar mereka bisa bertindak secara adil.

## 2. Mutu Pengawasan

Kurang baik terkait mutu pengawasan bisa mengakibatkan rasa kecewa pada diri pegawai. Sudah sepatutnya pemimpin memahami cara mengawasi pegawai berdasar pada pertanggungjawabannya. Pemimpin perlu berkemampuan melakukan pengawasan pegawai supaya mereka merasakan kenyamanan.

## 3. Hubungan Antarpribadi

Hubungan antarpribadi dapat memperlihatkan relasi perorangan antara pegawai dengan pimpinan maupun pegawai dengan rekan kerja, bisa jadi pegawai tidak bisa bergaul dengan pimpinan ataupun dengan rekan kerja.

## 4. Kondisi kerja

Pemimpin bisa berperan untuk bermacam hal supaya kondisi pegawai sesuai. Herzberg menyebut bila situasi lingkungan yang baik bisa dimunculkan, prestasi bisa diperoleh dari konsentrasi terhadap kebutuhan ego maupun perwujudan diri yang lebih tinggi.

## 5. Gaji

Secara umum, pimpinan tidak bisa menetapkan skala upah yang berlaku di unit, tetapi pimpinan memiliki kewajiban melakukan penilaian apakah jabatan di bawah pengawasan memperoleh upah/pembayaran yang layak atau berdasar pada pekerjaan pegawai. Pimpinan perlu berupaya guna mencari tahu jabatan di kantor, mengklasifikasikannya, dan elemen yang berperan sebagai penentu pembagian tersebut.

### 1.5.3 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja di suatu perusahaan berperan penting dan perlu mendapat perhatian dari manajemen. (Nitisemito, 2010) menuturkan bila lingkungan kerja ialah beragam hal di sekitar pegawai yang bisa memengaruhi diri mereka selama melaksanakan tugas. Berdasar pemahaman itu, bisa memperjelas jika lingkungan kerja sebagai situasi yang memengaruhi cukup besar bagi pegawai selama menjalankan pekerjaan atau terhadap pelaksanaan operasional perusahaan.

(Sedarmayanti, 2009) menyebut jika lingkungan kerja pada dasarnya terbagi atas dua, seperti lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik, yaitu seluruh kondisi dengan bentuk fisik yang ada di tempat kerja yang bisa memengaruhi pegawai secara langsung atau tidak langsung. Disebut pula bila lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang bisa memengaruhi pegawai secara langsung atau tidak langsung.

(Nitisemito, 2010) menuturkan bila lingkungan kerja fisik, yaitu beragam hal yang terdapat di sekitar pegawai, berbentuk fisik yang bisa memengaruhi pegawai selama melaksanakan tanggung jawab yang mereka dapatkan.

Berdasar pendapat tersebut, memberi simpulan bila lingkungan kerja fisik ialah beragam hal di lingkungan kerja perusahaan, yang memengaruhi pertumbuhan maupun perkembangan perusahaan. Lingkungan kerja fisik berperan krusial bagi diri pegawai. Jika lingkungan kerja fisik di sekitar pegawai berjalan baik, tentu kinerja pegawai mengalami peningkatan. Namun, jika lingkungan kerja fisik di sekeliling pegawai buruk, tentu mengakibatkan kinerja pegawai mengalami penurunan dan tingkat produksi perusahaan pun berkurang.

Indikator lingkungan kerja fisik, sesuai penuturan (Sedarmayanti, 2009) yaitu:

1. Pencahayaan

Pencahayaan di tempat kerja berperan besar bagi karyawan karena bisa bermanfaat untuk keselamatan maupun kelancaran bekerja. Atas dasar itulah, harus benar-benar memperhatikan pencahayaan/penerangan yang terang, tetapi tidak silau. Cahaya yang redup menyebabkan penglihatan menjadi kurang jelas, yang menyebabkan proses penyelesaian pekerjaan cenderung lambat, kerap terjadi kesalahan, bahkan memicu tidak efisien dalam melaksanakan pekerjaan, maka terjadi kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Sirkulasi Udara

Oksigen ialah gas yang diperlukan makhluk hidup agar bisa merawat keberlangsungan hidupnya, yakni sebagai proses metabolisme. Udara di sekitar dianggap kotor jika kadar oksigen di udara sudah mengalami penurunan atau tercampur dengan gas atau bau yang berisiko buruk bagi tubuh. Udara segar bersumber dari keberadaan tanaman di sekitaran tempat kerja. Tanaman berperan sebagai produsen oksigen yang manusia perlukan.

3. Polusi Suara

Satu dari beberapa polusi yang kerap menyibukan para pakar guna menanganinya, yaitu kebisingan sebagai suara/bunyi yang tidak diinginkan oleh telinga, terkhusus untuk kurun waktu yang lama dan menyebabkan gangguan ketenangan, merusak pendengaran, dan memunculkan kesalahan komunikasi.

#### 4. Bau tidak Sedap

Bila ada bau/aroma di sekitaran tempat kerja yang dirasa kurang sedap, tentu bisa memicu pegawai kesulitan untuk berkonsentrasi selama bekerja. Aroma yang terus menerus itu bisa memengaruhi respons penciuman. Penggunaan air condition yang tepat menjadi upaya guna menyingkirkan aroma tidak sedap yang mengganggu pegawai bekerja.

#### 5. Keamanan

Demi merawat tempat maupun situasi lingkungan kerja agar tetap berkeadaan aman, maka memerlukan keamanan dalam bekerja. Atas dasar itulah, faktor keamanan harus diimplementasikan melalui penyediaan satuan petugas pengaman (satpam).

Sesuai definisi tersebut, bisa dipertegas bila lingkungan kerja yang baik dan bersih, pencahayaan cukup, serta terbebas dari polusi suara dan gangguan bisa memberikan semangat bagi pegawai untuk menjalankan pekerjaan seoptimal mungkin. Hanya saja, bila lingkungan kerja terkesan lembab, pencahayaan kurang, dan terdapat aroma tidak sedap di sekitar tempat kerja, maka bisa memicu pegawai tidak bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas pegawai menurun, serta hasil produksi yang diinginkan sulit tercapai.

#### **1.5.4 Produktivitas Kerja**

(Hasibuan, 2010) menuturkan bila produktivitas kerja sebagai perbandingan antara keluaran dan masukan, serta menyampaikan cara penggunaan sumber dalam memproduksi produk/jasa. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut Sinungan (2014), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Kemampuan disini bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Tohardi (2002), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dariada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Wibowo (2011:109) yang dikutip oleh (Lestari & Sriathi, 2013), Anak Agung Ayu Srihathi, menuturkan bila produktivitas kerja sebagai keterkaitan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang dibutuhkan.

Produktivitas, sesuai penuturan (Umar, 2004), yakni perbandingan hasil yang didapat (output) dengan seluruh sumber daya yang dipergunakan (input). Produktivitas mempunyai dua dimensi. Pertama, yakni efektivitas yang terarah ke upaya mencapai sasaran terkait mutu, jumlah, dan estimasi waktu. Kedua, yakni efisiensi terkait usaha membandingkan masukan dengan perwujudan penggunaan atau bagaimanakah pekerjaan itu (Umar, 2004). Atas dasar itulah, bisa memperoleh simpulan bila produktivitas dianggap baik bila seseorang bisa memperoleh sasaran secara efektif, baik dari mutu, kuantitas, dan waktu, termasuk efisien antara masukan yang dipergunakan agar bisa menciptakan beberapa hasil.

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

Indikator variabel produktivitas, seperti:

1. Tingkat kekeliruan dalam bekerja
2. Kuantitas hasil produksi
3. Kualitas hasil produksi
4. Kesesuaian waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **1.5.5 Industri**

Sesuai UU Nomor 5 Tahun 1984 terkait Perindustrian, menyebut bila industri ialah aktivitas di bidang perekonomian yang berkecimpung dalam hal pengolahan bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, maupun barang jadi menjadi barang bernilai tinggi untuk pemanfaatannya, begitu pula dengan aktivitas merancang dan merekayasa industri.

Industri merupakan serangkaian aktivitas usaha di sektor perekonomian, seperti tata kelola dan pengerjaan atau tindakan, mengubah maupun memperbaiki bahan baki menjadi barang sehingga lebih bermanfaat untuk semua masyarakat (Simanjuntak, 1998). Industri terdiri atas seluruh perusahaan yang memiliki aktivitas tertentu guna melakukan perubahan secara mekanis atau kimia terhadap bahan organis atau anorganis untuk dijadikan bentuk baru, serta termasuk mereparasi maupun memasang ke beberapa bagian barang (Harsono, 1972)

Pengklasifikasian industri terlaksana atas inisiasi Departemen Perindustrian (DP), yang menyatakan bahwa industri di Indonesia terbagi menjadi 3 kelompok, seperti:

1. Industri dasar, seperti kelompok industri mesin dan logam dasar (IMLD) maupun kelompok industri kimia dasar (IKD). Bagian yang tergolong sebagai IMLD, yaitu industri mesin pertanian, elektronika kereta api, pesawat terbang, besi baja, kendaraan bermotor, dan lain-lain. Lalu, bagian yang tergolong sebagai IKD, yaitu industri pengolahan kayu maupun karet alam, industri pestisida, pupuk, semen, silikat, dan industri lainnya.
2. Industri kecil, seperti industri pangan (minuman, makanan, maupun tembakau), industri sandang dan kulit (pakaian jadi dan barang dari kulit), kimia dan bahan bangunan (industri kertas, plastik, percetakan, dan lain-lain), galian bukan logam, dan industri logam (mesin, peralatan ilmu pengetahuan, barang dari logam, dan lain-lain).
3. Industri hilir, yakni industri yang melakukan pengolahan sumber daya hutan, pengolahan hasil pertambangan, pengolahan sumber daya pertanian, dan industri lainnya.

Klasifikasi industri sesuai jumlah pekerja, berdasar penjelasan (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, 2022), terbagi atas:

1. Perusahaan (industri besar), bila memiliki 100 atau lebih pekerja.
2. Perusahaan (industri sedang), bila memiliki 20 hingga 99 pekerja.
3. Perusahaan (industri kecil), bila memiliki 5 hingga 19 pekerja.

4. Industri kerajinan rumah tangga, bila mempekerjakan di bawah 3 pekerja, termasuk pekerja yang tidak memperoleh bayaran.

### 1.5.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan pada penelitian yang akan dilakukan berhubungan dengan teori-teori dan penelitian terdahulu. Dalam memperkaya referensi kajian teori yang digunakan sebagai dasar pertimbangan bagi peneliti. Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebelumnya dijadikan sebagai dasar pertimbangan pada penelitian ini yang mempunyai permasalahan terkait dengan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan produktivitas kerja. Berikut daftar penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian ini:

**Tabel 1. 4 Penelitian Terdahulu**

<b>Peneliti/Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Kajian</b>
Virginia A.J Rampisela Genita G Lumintang (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta	Motivasi kerja, lingkungan kerja dan upah secara bersamaan memengaruhi krusial bagi variabel produktivitas kerja karyawan
Ervie Junianti Nurjanah Rahayuningsih Surianti (2020)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	Lingkungan kerja maupun motivasi memberikan pengaruh bagi produktivitas kerja karyawan bernilai koefisien determinan sejumlah 18,83% dan berkategori sedang
Yuliani Maknoliani Abdul Fidayan (2021)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan	Variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja secara bersamaan memengaruhi variabel produktivitas karyawan

Agustin Desmonda (2016)	Ana	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Federal Finance International Cabang Samarinda	Lingkungan kerja fisik memengaruhi secara simultan bagi produktivitas kerja pegawai sejumlah 99,2%
Ervie Junianti Nurjanah R. Surianti (2020)		Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup	Motivasi dan Lingkungan kerja memberikan pengaruh bagi produktivitas kerja pegawai dalam kategori sedang

## 1.6 Hubungan Antarvariabel Penelitian

### 1.6.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

(Hasibuan, 2010) menuturkan bila motivasi sebagai upaya memberi daya penggerak agar bisa memunculkan gairah kerja sehingga pegawai bersedia untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terhubung ke bermacam usaha demi memperoleh kepuasan.

Produktivitas ialah hasil kerja yang karyawan peroleh. Hasil kerja karyawan ialah proses kerja dari pegawai dalam menciptakan produk/jasa. Proses kerja pegawai sebagai bentuk dari kinerja pegawai itu sendiri. Kerapkali produktivitas kinerja pegawai mengalami penurunan dikarenakan ketidaknyamanan selama bekerja, minimnya motivasi kerja, serta ketidakpuasan dalam bekerja (Maulidiyawati, 2008)

Motivasi berperan sebagai faktor penentu produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaan. Motivasi merupakan sesuatu yang mengakibatkan, memberikan, dan menunjang perilaku manusia supaya bersedia bekerja secara giat maupun berantusias memperoleh hasil maksimal. Motivasi memperlihatkan

situasi yang bisa menggerakkan pegawai agar menjalankan pekerjaan. Demi memperoleh produktivitas yang tinggi, memerlukan metode yang bisa memberi motivasi bagi para pegawai. Seberapa besar produktivitas kerap ditetapkan oleh motivasi kerja. Melalui pemahaman terkait motif dan motivasi yang dikehendaki pegawai, maka bisa menyusun strategi supaya produktivitas kerja bisa dipertahankan maupun dioptimalkan (Hasibuan, 2010)

Hubungan motivasi terhadap produktivitas kerja didukung oleh kajian milik (Lestari & Sriathi, 2013). Pada kajian itu, memberi simpulan jika motivasi ialah variabel yang memengaruhi dan mendominasi produktivitas kerja pegawai di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar

### **1.6.2 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja**

(Nitisemito, 2010) menyebut bila lingkungan kerja fisik merupakan segala hal di sekitaran pegawai, berbentuk fisik yang bisa memengaruhi pegawai itu sendiri selama melaksanakan tugas yang mereka peroleh.

Menurut (Davis dan Newstrom, 1985), lingkungan kerja yang baik merupakan harapan untuk bisa meningkatkan produktivitas kerja pegawai. (Nitisemito, 2010) turut menyebut bila lingkungan kerja fisik yang baik berperan besar bagi produktivitas pegawai.

Lingkungan kerja fisik cukup memengaruhi krusial bagi kelancaran aktivitas organisasi, maka turut memengaruhi produktivitas organisasi. Mutu bukan sekadar meliputi produk/jasa, melainkan terdiri atas lingkungan, tahap, dan manusia. Dengan begitu, perusahaan perlu memfasilitasi lingkungan kerja yang

bermutu supaya pegawai merasakan kenyamanan sehingga bisa mengoptimalkan produktivitas kerjanya (Ningrum & Wahyuhati, 2018).

Hubungan lingkungan kerja fisik dengan produktivitas kerja didukung oleh kajian milik (Desmonda, 2016). Pada kajian itu memperjelas bila lingkungan kerja fisik memengaruhi produktivitas kerja pegawai PT Federal International Finance cabang Samarinda.

### **1.7 Hipotesis**

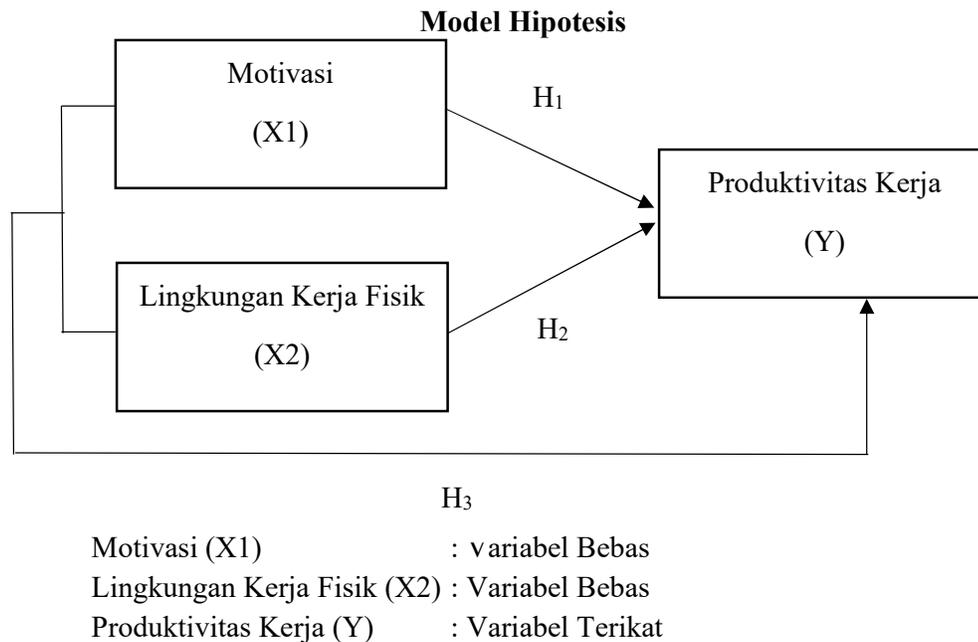
Sesuai uraian yang ada di landasan teori, kajian sebelumnya, dan kerangka pemikiran, maka hipotesis pada kajian ini ialah:

H<sub>1</sub> = Motivasi kerja diduga memengaruhi produktivitas kerja di PT. Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang.

H<sub>2</sub> = Lingkungan kerja fisik diduga memengaruhi produktivitas kerja PT. Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang

H<sub>3</sub> = Motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik diduga memengaruhi produktivitas kerja PT. Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang

Rumusan hipotesis kajian di atas jika tersusun menjadi model hipotesis, yaitu:



### 1.8 Definisi Konseptual

Definisi konseptual ialah abstraksi yang teruraikan ke kata dan bermanfaat guna membantu pemahaman atas suatu kajian supaya pembahasan pada kajian tidak memicu bias atau miskonsepsi terkait definisi tiap variabel kajian. Definisi konseptual variabel pada kajian ini, seperti:

#### 1.8.1 Motivasi Kerja

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

#### 1.8.2 Lingkungan Kerja Fisik

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

### **1.8.3 Produktivitas Kerja**

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

## **1.9 Definisi Operasional**

Definisi operasional memuat indikator yang dipergunakan untuk menentukan ukuran variabel pada kajian. Pada definisi operasional terdapat definisi operasional di tiap variabel kajian ini, seperti:

### **1.9.1 Motivasi kerja**

Motivasi kerja adalah gairah dari dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan. Indikator motivasi kerja ialah :

1. Prestasi
2. Pengakuan
3. Pertanggungjawaban
4. Pekerjaan itu sendiri
5. Pengembangan
6. Kebijakan dan administrasi
7. Kualitas pengawasan
8. Hubungan Antarpribadi
9. Kondisi kerja
10. Gaji

### **1.9.2 Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik, yaitu seluruh kondisi fisik yang ada di sekitaran tempat kerja dan memengaruhi pegawai secara langsung atau tidak langsung. Indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

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

### **1.9.3 Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam melakukan kegiatan kerja. Indikator produktivitas kerja, seperti:

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

### **1.10 Metode Penelitian**

Kajian ini bermetode kuantitatif sebagai prosedur kajian yang berdasar ke filsafat positivme, berguna untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu, lalu mengumpulkan data mempergunakan instrumen kajian, analisis data dengan sifat kuantitatif/statistik, yang bermaksud guna melakukan uji hipotesis yang sudah ditentukan (Sugiyono, 2012).

### 1.10.1 Tipe Penelitian

Kajian ini bertipe deskriptif sebagai kajian yang berupaya menjabarkan peristiwa yang terjadi secara jelas, nyata, actual dan di waktu yang sama sebab kajian ini hendak menjabarkan secara terstruktur terkait realitas, sifat, dan hubungan antarperistiwa yang diselidiki (Rukajat, 2018)

### 1.10.2 Populasi dan Sampel

#### 1.10.2.1 Populasi

Populasi ialah wilayah yang tergeneralisasi, seperti objek atau subjek yang berkualitas maupun berkarakteristik tertentu atas penetapan peneliti untuk dipelajari dan menarik simpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi pada kajian ini ialah 141 Orang pegawai divisi produksi PT. Inocycle Technology Group Tbk. Kabupaten Semarang.

#### 1.10.2.2 Sampel

Sampel ialah bagian dari kriteria dan jumlah pada populasi itu (Sugiyono, 2012). Pada kajian ini, guna mencari tahu jumlah sampel bisa mempergunakan rumus slovin. Rumus Slovin tertera di bawah ini:

$$n = \frac{N \cdot E^2}{1 + E^2}$$

Penjelasan:

$n$ = Ukuran sampel

$N$ = Ukuran populasi

$E$ = Margin of Error Max ( kesalahan yang masih ditoleransi diambil 5% )

Atas dasar itulah, hitungan sampel kajian ini seperti:

$$n = \frac{141}{1 + (141 \times 0.0025)} = 104 \text{ orang}$$

Jumlah sampel yang hendak diperoleh dari kajian ini ialah 104 orang

### **1.10.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Pada kajian ini, peneliti mempergunakan *probability sampling* sebagai prosedur pengambilan sampel. *Probability sampling* ialah suatu metode guna mendapat peluang yang berimbang ke tiap anggota sampel (Sugiyono, 2012). Dengan metode pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling*, yaitu teknik yang mengambil anggota sampel dari populasi secara acak tanpa melihat dan memperhatikan ada atau tidaknya kesamaan yang ada dalam populasi. Cara ini dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogen

### **1.10.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **1.10.4.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan pada kajian ini, seperti:

##### 1. Data Kualitatif

Merupakan data yang memiliki bentuk kalimat, kata, ataupun gambar (Sugiyono, 2012).

##### 2. Data Kuantitatif

Sebagai data berupa angka atau data kualitatif yang diangkakan atau skoring (Sugiyono, 2012)

#### **1.10.4.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan pada kajian ini, yaitu:

##### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan, data primer juga disebut data asli atau data baru (Hasan, 2004). Data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan kepada karyawan divisi produksi di PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang

## 2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber- sumber yang telah ada biasanya diperoleh dari perpustakaan atau laporan-laporan penelitian terdahulu (Hasan, 2004) . Data sekunder yang terdapat dalam penelitian ini diperoleh dari literasi, dokumentasi serta data dari instansi instansi terkait dan arsip perusahaan yang berhubungan dengan motivasi, lingkungan kerja Fisik dan Produktivitas kerja karyawan produksi seperti hasil kerja, kualitas kerja, hukuman serta absensi yang dapat menjadi data pendukung penelitian

### **1.10.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### 1. Kuesioner ( Angket )

Angket ialah metode untuk mengumpulkan data melalui pemberian pertanyaan atau pernyataan tertulis ke informan agar mereka jawab (Sugiyono, 2012). Angket merupakan teknik untuk mengumpulkan data pada kajian ini dengan menyertakan daftar pertanyaan atau pernyataan untuk menjadi data primer dalam kajian. Kuesioner dilengkapi oleh skala likert. Skala likert berguna sebagai alat ukur sikap, pendapat, maupun persepsi individu atau sekelompok individu terkait peristiwa sosial. Skala

likert pada kajian ini merupakan skala likert 5 poin, seperti (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) netral, (4) setuju, (5) sangat setuju

## 2. Wawancara

Sebagai aktivitas guna mendapatkan informasi secara langsung dengan menyampaikan pertanyaan ke informan. Wawancara mengandung makna sebagai pertemuan dua atau beberapa pihak antara interviewer dan responden untuk melangsungkan tanya jawab secara lisan (Subagyo, 2011). Wawancara terlaksana ke karyawan produksi dan manajerial sebagai tambahan informasi.

## 3. Observasi

Sebagai metode pengumpulan data kajian dan bersifat dasar naturalistik yang terlaksana pada konteks natural: pelaku akan terlibat secara wajar (Supriyati, 2011). Observasi yang terlaksana ialah observasi pasif meliputi melihat, mendengarkan, dan mencatat. Observasi terlaksana dengan cara mengamati Motivasi, perilaku maupun produktivitas kerja informan pada kajian ini, yaitu pegawai produksi: apakah sesuai dengan hasil wawancara dan kuesioner.

## 4. Dokumentasi

Sebagai catatan kejadian yang telah diteliti, bisa berupa gambar, tulisan, maupun karya (Sugiyono, 2012). Dokumentasi berguna untuk memperoleh data yang belum diperoleh ketika pengisian kuesioner, wawancara, maupun observasi untuk kemudian ditelaah. Dokumentasi dilakukan dengan cara pengumpulan dokumen di lapangan seperti pengambilan foto

dan pengumpulan arsip perusahaan terkait motivasi, lingkungan kerja fisik, dan produktivitas kerja pegawai produksi.

## **1.11 Alat Analisis**

### **1.11.1 Analisis Kualitatif**

Analisis data kualitatif sebagai analisis data yang sifatnya induktif berdasar pada data yang didapat, lalu mengembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi dugaan sementara (Sugiyono, 2012). Analisis kualitatif ialah analisis tanpa mempergunakan model matematika, model statistik, serta ekonometrik atau model lain. Analisis data yang terlaksana terbatas di teknik olah data, misal ketika mengecek data dan tabulasi, sekadar membaca grafik, tabel, atau angka-angka yang tersedia, lalu menjabarkan atau menafsirkan dalam bentuk tabel. (Hasan, 2004)

### **1.11.2 Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif ialah analisis yang mempergunakan alat analisis yang sifatnya kuantitatif, yakni mempergunakan model seperti model matematika (seperti fungsi multivariat), model statistik, maupun ekonometrik (Hasan, 2004). Hasil analisis tersaji ke bentuk angka, selanjutnya diperjelas maupun dijabarkan ke bentuk narasi. Analisis kuantitatif yang pada kajian ini ialah:

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas adalah metode pengujian untuk menentukan valid atau tidaknya instrument penelitian. Instrumen valid memperjelas apabila alat pengukuran yang dipergunakan untuk mendapat data tersebut ialah valid (Sugiyono, 2012). Uji validitas pada kajian ini ialah korelasi Pearson. Korelasi Pearson

digunakan untuk mencari kekuatan hubungan dua variabel kontinu (Budiastuti & Bandur, 2018). Perhitungan validitas dengan korelasi Pearson dibantu dengan menggunakan program SPSS 25. Pengujian mempergunakan uji dua sisi bertaraf signifikansi 0,05. Uji signifikansi terlaksana melalui perbandingan antara r-hitung dengan r-tabel. Bila r-hitung di atas r-tabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) dan nilai r-positif, berarti indikator tersebut dianggap valid, sedangkan bila nilai r-hitung di bawah r-tabel ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) dan nilai r negatif, berarti indikator tersebut dianggap tidak valid (Sunarsi, 2018).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah pengujian untuk mencari tahu kestabilan alat ukur. Pengujian reliabilitas berguna untuk mengukur dan menghasilkan data yang sama atau konsisten (Sugiyono, 2012). Pengujian validitas pada kajian ini ialah *cronbach's alpha*. Perhitungan reliabilitas mempergunakan *Cronbach's Alpha* dibantu oleh program SPSS 25. Ghozali (2006) menuturkan bila secara umum perhitungan alpha dapat dianggap dikatakan reliabel bila koefisien alpha di atas 0,60.

## 3. Analisis Korelasi

Hasan (2009) menuturkan bila koefisien korelasi ialah indeks atau angka yang dipergunakan dengan tujuan mengukur tingkat keterkaitan, mencakup kekuatan keterkaitan, serta bentuk atau arah keterkaitan. Jika koefisien bernilai positif maka hubungan antar variabel searah. Jika korelasi bernilai negatif maka keterkaitan antarvariabel tidak searah. Bila koefisien korelasi memiliki nilai nol, berarti variabel dikatakan tanpa mempunyai korelasi.

**Tabel 1. 5 Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,0 hingga 0,199	Sangat Lemah
0,20 hingga 0,399	Lemah
0,40 hingga 0,599	Cukup Kuat
0,60 hingga 0,799	Kuat
0,80 hingga 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012)

Pengujian koefisien korelasi dapat diterapkan dengan bantuan program statistik komputer yaitu SPSS melalui *analyze regression linear*. Hasil nilai koefisien korelasi yang ada di SPSS tertera di kolom *R*, tabel *model summary*.

#### **4. Analisis Regresi**

##### **a. Regresi Linear Sederhana**

Regresi linear sederhana ialah regresi linear ketika variabel di analisis ini sejumlah dua: satu variabel dependen (Y) dan satu variabel independent (X), serta memiliki pangkat satu (Hasan, 2009). Mengetahui Hubungan antarvariabel ialah tujuan yang diharapkan melalui analisis ini. Bentuk persamaan regresi sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

Penjelasan:

Y = Variabel Dependen

X = Variabel Independen

a = Intersep

$b$  = Koefisien regresi (*slop*)

#### b. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis guna menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Hitungan analisis regresi linear berganda dibantu oleh SPSS 25. Persamaan regresi linear berganda sesuai penuturan (Sugiyono, 2012), yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Penjelasan:

$Y$  = Variabel Produktivitas Kerja

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi variabel bebas

$X_1$  = Variabel Motivasi

$X_2$  = Variabel Lingkungan Kerja Fisik

$\varepsilon$  = Standar error

#### 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi memiliki kegunaan untuk mengetahui besarnya persentase perubahan pada variabel dependen (produktivitas kerja) yang diakibatkan variabel independen (motivasi, lingkungan kerja fisik). Jika koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) mendekati 0 berarti variabel independen tanpa memiliki kemampuan menjabarkan variabel dependen. Sebaliknya, hasil koefisien mendekati 1, maka variabel independen bisa

menjabarkan variabel dependen dengan baik. Perhitungan koefisien determinasi, yaitu:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Penjelasan:

$R^2$  = determinasi

KD = koefisien determinasi

## 6. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bermaksud guna menguji adanya masalah-masalah terhadap asumsi klasik yang mendasari model regresi linear *ordinary least square* (OLS). Dalam model regresi, model OLS merupakan metode yang meminimalkan jumlah kesalahan (error) kuadrat

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah metode pengujian yang terlaksana agar bisa menguji terdistribusi normal ataukah tidak normalnya model regresi, variabel bebas, maupun variabel terikat (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik, yaitu model regresi yang terdistribusi normal atau mendekat/hampir normal. Uji normalitas dalam kajian ini mempergunakan pengujian Kolomogorov Smirnov yang pengujiannya dibantu oleh aplikasi SPSS 25. Pada pengujian ini, data dianggap terdistribusikan normal jika nilai signifikansinya di atas 0.05 (Suardi, 2019).

### b. Uji Linearitas

Uji linearitas bermaksud guna melihat apakah dua variabel terdapat keterkaitan linear ataukah tidak secara signifikan. Pengujian ini mencermati bagaimanakan variabel independen memengaruhi variabel

dependen. Pengujian linearitas ini hendak mempergunakan aplikasi SPSS 25. Faktor yang melatarbelakangi penentuan keputusan pada pengujian linearitas, yakni apabila nilai Deviation from Linearity Sig > 0,05 dan nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat keterkaitan linear secara bermakna.

**c. Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas ialah uji untuk memperjelas apakah didalam suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Apabila variabel independen berkorelasi maka variabel ini dapat disebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel independen yang nilai korelasi antar variabel independen sama dengan 0 (Abdillah, 2011). Pengambilan keputusan uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dalam model regresi tidak ada multikolinearitas (Yoewono et al., 2020). Pengujian uji multikolinearitas dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.

**d. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas ialah pengujian untuk menguji model regresi linier apakah mengalami ketidaksamaan varian dari residual dari masing-masing pengamatan (Ghozali, 2016). Model regresi dianggap baik jika model regresi tidak mengalami heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas pada

kajian ini mempergunakan grafik *Scatterplot*. Penentuan terjadinya heterokedastisitas dilihat dengan ketentuan bila tanpa adanya pola tertentu yang jelas, serta titik-titik tersebar di atas ataupun bawah angka nol di sumbu Y, berarti tanpa mengalami heteroskedastisitas (Waloyo, 2019). Pengujian heterokedastisitas dalam kajian ini dibantu aplikasi SPSS 25.

## 7. Uji Hipotesis

### a. Uji t

Uji t merupakan pengujian yang dipergunakan agar bisa mencari tahu dampak setiap variabel bebas kepada variabel terikat. Uji t dalam kajian ini mempergunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0.05. Pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah t hitung lebih besar t tabel ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), maka variabel bebas secara parsial memengaruhi krusial bagi variabel terikat. Apabila thitung kurang dari ttabel ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ), berarti hipotesis tertolak (Syahbana, 2012). Uji t akan terlaksana mempergunakan SPSS 25.

### b. Uji F

Uji F ialah pengujian untuk mencari tahu apakah variabel bebas secara bersamaan memengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2016). Uji F pada kajian ini mempergunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Pengambilan keputusan dalam pengujian ini ialah bila fhitung lebih dari Ftabel ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ), bisa disebut berpengaruh krusial. Berbeda apabila fhitung kurang dari ftabel ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ), berarti tidak berpengaruh krusial (Syahbana, 2012). Uji F akan dilakukan mempergunakan program SPSS 25.