**MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA CV. GEMILANG KENCANA**

Moch. Safi'i¹⁾, Niki Puspita Sari²⁾

^{1),2)}Universitas Islam Raden Rahmat Malang.

Email : mochs4fii@gmail.com¹⁾, nikipuspita@uniramalang.ac.id²⁾

***Abstract** Employee productivity is a crucial element that determines the operational success and competitiveness of a company. Several key factors that significantly influence the increase in work productivity include work motivation, discipline level, and work environment conditions. This study aims to evaluate employee productivity at CV. Gemilang Kencana by reviewing the contribution of work motivation, discipline, and the work environment. A qualitative approach was used in this study, with data collection through interviews involving a number of company employees. The informant determination method uses 2 stages, purposive sampling is used to determine key informants, while snowball sampling is used to determine supporting informants. Data analysis was carried out using the interactive analysis model of Miles and Huberman, which consists of three main stages: data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The validity of the data in this study was tested using source triangulation and technique triangulation. With this approach, data validity can be increased because the information obtained is tested from various perspectives and different techniques. The research findings indicate that the three variables, namely work motivation, work discipline, and work environment, play a significant role in boosting employee productivity. Individuals who demonstrate high levels of motivation, discipline in carrying out tasks, and work in a supportive environment tend to be more enthusiastic in completing their work, have greater initiative, and demonstrate superior work performance. Based on these results, it is concluded that companies need to implement policies that focus on increasing work motivation, including providing appropriate incentives, creating a comfortable and conducive work environment, and providing clear career development opportunities.a.*

***Keywords:** Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Productivity.*

Abstrak: Produktivitas karyawan merupakan elemen krusial yang menentukan keberhasilan operasional dan daya saing suatu perusahaan. Beberapa faktor utama yang secara signifikan memengaruhi peningkatan produktivitas kerja meliputi motivasi kerja, tingkat kedisiplinan, serta kondisi lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi produktivitas karyawan pada CV. Gemilang Kencana dengan meninjau kontribusi motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Pendekatan kualitatif digunakan dalam studi ini, dengan pengumpulan data melalui metode wawancara yang melibatkan sejumlah karyawan perusahaan.

Metode penentuan informan menggunakan 2 tahap, purposive sampling digunakan untuk menentukan informan kunci. Sedangkan snowball sampling untuk menentukan informan pendukung. Analisis data dilakukan menggunakan analisis interaktif model Miles dan Huberman, yang terdiri atas tiga tahapan utama yaitu Reduksi data, Penyajian data, dan Penarikan kesimpulan. Keabsahan data dalam penelitian ini diuji menggunakan Triangulasi sumber dan Triangulasi teknik dengan pendekatan ini validitas data dapat ditingkatkan karena informasi yang diperoleh diuji melalui berbagai sudut pandang dan teknik yang berbeda. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa ketiga variabel yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan Lingkungan kerja tersebut berperan penting dalam mendorong produktivitas karyawan. Individu yang menunjukkan tingkat motivasi tinggi, disiplin dalam menjalankan tugas, dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung, cenderung lebih antusias dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki inisiatif lebih besar, serta memperlihatkan performa kerja yang unggul. Berdasarkan hasil ini, disimpulkan bahwa perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang berfokus pada peningkatan motivasi kerja, termasuk pemberian insentif yang tepat, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, serta penyediaan peluang pengembangan karier yang jelas.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan perlu mengalokasikan waktu dan sumber daya yang memadai untuk pengembangan sumber daya manusia melalui penyediaan pelatihan yang relevan dan peningkatan kompetensi karyawan. Peningkatan kualitas SDM menjadi langkah strategis agar tim kerja memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai untuk menghadapi tantangan dalam dunia industri yang semakin kompleks. Selain peningkatan kompetensi, penting pula bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu memotivasi karyawan dan mendorong partisipasi aktif. Program pengembangan karier, pemberian insentif berdasarkan kinerja, serta penciptaan iklim kerja yang positif merupakan langkah-langkah penting dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Dengan menerapkan strategi tersebut, perusahaan dapat menjaga kelangsungan operasional, merespons perubahan dengan adaptif, serta mempertahankan daya saing di tengah persaingan pasar yang semakin ketat.

Dalam konteks perkembangan global saat ini, isu sumber daya manusia menjadi aspek sentral bagi perusahaan dalam menjaga produktivitas karyawan. Tuntutan untuk mempertahankan dan mengelola tenaga kerja yang berkualitas semakin meningkat seiring

dengan dinamika lingkungan eksternal yang terus berubah (Baiti et al., 2020). Sumber daya manusia dikatakan produktif apabila mampu menunjukkan kinerja tinggi secara konsisten, mencapai target yang telah ditentukan, serta menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu (Murdapa et al., 2022).

Produktivitas kerja karyawan merupakan indikator penting dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas output yang dihasilkan. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin tajam, perusahaan dituntut untuk memperhatikan mutu produk sekaligus kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari strategi daya saing. Modal finansial saja tidak cukup; perusahaan juga harus mengelola faktor produksi lainnya, seperti sumber daya alam, tenaga kerja, dan keahlian teknis, yang semuanya harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Baiti et al., 2020).

Upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas operasional menjadi tanggung jawab manajerial yang fundamental. Tujuan utama perusahaan—yakni memperoleh laba dan memberikan kepuasan maksimal kepada konsumen—membutuhkan produktivitas yang berkelanjutan, serta produk yang berkualitas dan memiliki daya guna tinggi (Saleh & Utomo, 2018). Sejumlah faktor yang memengaruhi tinggi-rendahnya produktivitas kerja antara lain adalah motivasi, disiplin kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung. Pemanfaatan tenaga kerja yang kompeten dalam sektor industri menjadi kunci keberhasilan dalam pencapaian target organisasi (Baiti et al., 2020). Oleh karena itu, karyawan yang memiliki motivasi tinggi, disiplin dalam bekerja, dan memperoleh dukungan dari lingkungan kerja yang nyaman akan lebih mampu menyelesaikan tugas secara optimal sesuai dengan target produktivitas yang ditetapkan.

Menurut Kurniawan et al (2019) motivasi kerja memegang peran strategis dalam setiap organisasi, karena produktivitas karyawan pada dasarnya berkontribusi langsung terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, motivasi berfungsi

sebagai pendorong internal yang membangkitkan semangat kerja dan memberikan rasa puas dalam menjalankan tugas. Motivasi karyawan dapat muncul dari berbagai sumber, baik dari lingkungan keluarga, masyarakat, lingkungan kerja, maupun berasal dari dorongan intrinsik individu itu sendiri. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja antara lain keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, meningkatkan pencapaian prestasi, dan memperoleh pengalaman baru. Tidak jarang, motivasi juga berkaitan erat dengan aspirasi pribadi, termasuk gaya hidup dan keinginan memiliki sesuatu yang dimiliki oleh orang lain.

Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan, yang pada akhirnya merugikan perusahaan.

Sejalan dengan itu, Dahlan dalam Kinanthi (2023) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai suatu tindakan manajerial yang bertujuan mendorong peningkatan jenjang karier melalui pencapaian prestasi kerja di lingkungan perusahaan. Motivasi dapat ditumbuhkan melalui pemberian imbalan, baik dalam bentuk material maupun non-material. Terdapat korelasi positif yang kuat antara motivasi dan produktivitas kerja; semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki seseorang, semakin besar pula semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga hasil kerja cenderung lebih cepat dicapai dan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan juga harus memberikan perhatian serius terhadap tingkat disiplin kerja. Disiplin merupakan elemen penting yang mengatur perilaku kerja melalui sistem aturan yang harus dipatuhi oleh setiap individu dalam organisasi. Penerapan disiplin secara konsisten akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal dan bertanggung jawab. (Putra et al., 2017) disiplin kerja berasal dari kesadaran individu yang secara naluriah muncul sebagai bentuk kesiapan dalam menjalankan tugas dan kemampuan menghindari kesalahan. Ketidakhadiran sikap disiplin dapat menurunkan efisiensi serta efektivitas kerja, yang pada gilirannya akan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, penerapan disiplin yang konsisten merupakan syarat penting dalam menjamin tercapainya produktivitas kerja yang tinggi.

Disiplin kerja tidak hanya memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi juga berdampak positif bagi karyawan. Dengan kedisiplinan yang tinggi, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai perencanaan, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, serta mengurangi risiko pemborosan waktu yang tidak produktif.

Selain faktor motivasi dan disiplin, lingkungan kerja juga menjadi determinan penting dalam membentuk produktivitas karyawan. Setiap individu di perusahaan memiliki tanggung jawab tertentu dalam unit kerja masing-masing yang berkaitan langsung dengan operasional harian. Lingkungan kerja yang mendukung—baik secara fisik maupun psikologis—akan mendorong produktivitas, sedangkan kondisi lingkungan yang tidak nyaman dapat mengganggu fokus dan konsentrasi kerja. Oleh karena itu, setiap permasalahan yang muncul di lingkungan kerja harus menjadi perhatian serius bagi manajemen agar tidak berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Maka dari itu perusahaan mengupayakan untuk

memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Dalam mendukung produktivitas kerja, faktor lingkungan kerja mempunyai keterkaitan. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif telahir dari kesadaran diri karyawan dan pimpinan di perusahaan (Baiti et al., 2020).

Sebuah lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan aktivitas operasional dalam perusahaan berjalan dengan lancar. Untuk mendorong peningkatan produktivitas karyawan, diperlukan suasana kerja yang sehat dan mendukung. Ketika lingkungan kerja di sekitar karyawan terasa nyaman dan kondusif, hal ini akan berdampak positif terhadap kelancaran kerja, menciptakan rasa aman, nyaman, dan menyenangkan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan.

CV. Gemilang Kencana merupakan perusahaan yang berlokasi di Jalan Kyai Samboja No. 99, Siyono Bojasari 02/03, Kecamatan Kertek, Kabupaten Wonosobo, dengan kode pos 56371. Didirikan pada 22 Desember 2013, perusahaan ini bergerak di bidang produksi dan telah berhasil memasarkan produknya hingga ke wilayah Jawa dan Bali. Produk utama dari perusahaan ini berasal dari buah carica, sebuah jenis buah khas yang hanya bisa tumbuh di beberapa lokasi di dunia, salah satunya adalah Dataran Tinggi Dieng di Wonosobo.

Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, perusahaan perlu memastikan bahwa produktivitas karyawan tetap tinggi. Salah satu cara untuk mencapainya adalah dengan memberikan motivasi berupa penghargaan maupun bonus. Dengan adanya motivasi tersebut, diharapkan karyawan tidak cepat merasa puas dan terus meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan perusahaan.

Namun demikian, beberapa permasalahan masih muncul, seperti keterlambatan karyawan dan ketidakhadiran yang tidak tepat waktu. Hal ini menghambat kelancaran kegiatan operasional. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sanksi tegas agar disiplin kerja dapat ditegakkan. Selain itu, penyediaan fasilitas kerja yang memadai juga menjadi faktor penting agar karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja secara maksimal.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan adalah fluktuasi hasil produksi harian yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Untuk mengatasi hal tersebut, manajemen menerapkan sistem kerja lembur. Tingginya tingkat pergantian karyawan juga memengaruhi tingkat produktivitas, yang disebabkan oleh kurangnya motivasi, rendahnya disiplin kerja, dan ketidaknyamanan lingkungan kerja yang dirasakan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan strategi peningkatan produktivitas guna memastikan kualitas produk tetap terjaga dan mampu memenuhi harapan konsumen.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada CV. Gemilang Kencana.”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas menggambarkan proses di mana tenaga kerja dapat menghasilkan output secara efisien. Hal ini berkaitan dengan kemampuan sumber daya manusia dalam menciptakan hasil yang terukur melalui perbandingan antara input yang digunakan dan output yang dihasilkan (Baiti et al., 2020).

Menurut Dahlan dalam Kinanthi (2023) mengartikan produktivitas sebagai perbandingan kontribusi tenaga kerja dalam satuan waktu terhadap hasil yang diperoleh. Artinya, produktivitas tenaga kerja menyoroti hubungan antara kinerja individu dan hasil yang dicapai dalam kurun waktu tertentu, menunjukkan seberapa besar nilai kerja yang diperoleh dibandingkan standar produktivitas yang ditetapkan. Sementara itu, menurut Wibowo (2015). produktivitas kerja mencerminkan efisiensi tindakan dalam menghasilkan produk atau layanan, baik secara individu maupun kelompok, yang dilihat dari rasio input dan output.

Menurut Sutrisno dalam Nursyahputri & Saragih (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan rasio antara total output terhadap input tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Untuk mengukur produktivitas tersebut, digunakan indikator sebagai berikut: Kemampuan berarti Profesionalisme dan keterampilan karyawan untuk menyelesaikan tugas, Meningkatkan hasil yang dicapai adalah Upaya karyawan dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja, Semangat kerja merupakan Motivasi internal untuk memperbaiki kinerja dari waktu ke waktu, Pengembangan diri merupakan Inisiatif karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan kompetensi melalui tantangan kerja., Mutu Berusaha meningkatkan mutu yang baik dan berkualitas dari yang sebelumnya, Upaya dalam menjaga dan meningkatkan kualitas hasil kerja, dan Efisiensi yaitu Perbandingan antara sumber daya yang digunakan dengan hasil yang dicapai.

2. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang timbul dari proses psikologis dan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Motivasi kerja mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap tugasnya dan mencapai target kerja secara

optimal (Saleh & Utomo, 2018).

Menurut Maduka & Okafor dalam Baiti et al., (2020) motivasi adalah proses yang muncul dari kebutuhan manusia yang menciptakan kekosongan dan mendorong individu untuk mengisi kekosongan tersebut, sehingga tercipta serangkaian tindakan dan reaksi yang mengarah pada pencapaian tujuan.

Motivasi kerja, baik dalam bentuk verbal maupun nonverbal, sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Sumber motivasi bisa berasal dari lingkungan kerja, lingkungan sosial, maupun dorongan internal karyawan sendiri (Setyowati, 2023).

Menurut Anhar dalam Baiti et al., (2020) d menyebutkan elemen penting motivasi dalam konteks kerja, antara lain: kepuasan kerja, desain pekerjaan yang memotivasi, faktor sosial, penghargaan dan insentif, pelatihan, kesempatan untuk berkembang, dan motivasi terhadap perkembangan organisasi.

Menurut Istiatin & Ida dalam Baiti et al., (2020) a motivasi diberikan perusahaan kepada karyawan memiliki tujuan seperti: Meningkatkan moral kerja, Meningkatkan kepuasan dan loyalitas, Menjaga stabilitas dan disiplin, Efisiensi dalam perekrutan, Meningkatkan partisipasi dan kesejahteraan, Mendorong tanggung jawab terhadap pekerjaan

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Marniati, dan Adjunct, (2020) menambahkan bahwa motivasi merupakan energi mental yang mengarahkan perilaku seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai kepuasan. Indikator motivasi kerja meliputi: kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan peluang berkembang.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada sikap kontrol diri karyawan untuk mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan serta keseriusan dalam menjalankan tanggung jawab kerja secara konsisten, (Baiti et al. 2020). Disiplin juga merupakan proses pembentukan kepatuhan karyawan terhadap peraturan organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan(Saleh & Utomo, 2018).

Menurut Dermawan dalam Humaemahr & Ulpatiyani (2021) menjelaskan bahwa disiplin mencakup perilaku seseorang dalam menaati peraturan, baik tertulis maupun tidak. Hal serupa diungkapkan Sutrisno dalam Nursyahputri & Saragih (2019) bahwa disiplin adalah bentuk tindakan dan sikap yang konsisten terhadap aturan organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam Rahmawati (2013) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif merupakan

langkah antisipatif yang bertujuan mendorong karyawan agar secara sadar menaati ketentuan dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan utamanya adalah membentuk kebiasaan disiplin dalam diri setiap individu, sehingga mereka mampu menjaga sikap kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Disiplin ini bersifat sistemik karena mencakup kebutuhan seluruh bagian dalam organisasi.

Sementara itu, disiplin korektif merupakan tindakan yang diambil untuk mengarahkan kembali perilaku karyawan agar tetap berjalan sesuai dengan aturan perusahaan. Tindakan ini dilakukan jika terdapat pelanggaran, guna mengingatkan dan memastikan bahwa karyawan kembali mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan.

Menurut Fahmi (2015) menyatakan bahwa terdapat beberapa bentuk sanksi yang dapat dikenakan kepada karyawan sebagai konsekuensi dari perilaku tidak disiplin. Sanksi ini pada umumnya mencakup teguran dalam berbagai bentuk, seperti penurunan pangkat, rotasi atau pemindahan posisi kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK), bahkan hingga pelaporan kepada pihak berwenang apabila pelanggaran yang dilakukan tergolong serius.

Sementara itu, menurut Sastrohadiwiryono dalam Saleh & Utomo (2018) Sementara itu, menurut Sastrohadiwiryono dalam Saleh & Utomo (2018), disiplin kerja merupakan sikap yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, dan rasa hormat terhadap aturan yang berlaku di lingkungan kerja, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Seorang karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan menerima dengan lapang setiap bentuk sanksi apabila ia melakukan pelanggaran dalam menjalankan tugas. Indikator untuk menilai tingkat kedisiplinan kerja antara lain adalah: Kehadiran secara konsisten, Kewaspadaan dalam bekerja, Kepatuhan terhadap standar operasional kerja, Ketaatan pada aturan yang berlaku di perusahaan, serta Perilaku kerja yang mencerminkan etika profesional.

4. Lingkungan Kerja

Abdul & Awan dalam Fadhilah et al., (2021) istilah *lingkungan* secara umum merujuk pada segala sesuatu yang mengelilingi dan memengaruhi kehidupan manusia secara kolektif. Dalam konteks organisasi, lingkungan kerja merupakan tempat di mana individu bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu perusahaan.

Lingkungan kerja mencakup keseluruhan peralatan, bahan, kondisi sekitar, serta metode dan pengaturan kerja yang dihadapi oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja juga meliputi aspek-aspek fisik seperti ruang kerja, tata letak, tingkat kebisingan, alat dan bahan yang digunakan, serta interaksi sosial di

antara rekan kerja. Semua komponen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas hasil kerja yang dicapai.(Baiti et al., 2020).

Goyal & Singhal dalam Ong & Mahazan (2020) lingkungan kerja mencakup seluruh elemen yang terlibat dalam hubungan antara karyawan dan pekerjaannya, termasuk interaksi dengan rekan kerja serta atasan, nilai-nilai budaya organisasi, hingga kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Lingkungan kerja menjadi aspek penting dalam suatu organisasi, karena berperan besar dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Saleh dan Utomo (2018). yang menyatakan bahwa tempat kerja berkontribusi langsung terhadap proses produksi suatu produk, sehingga perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen.

Menurut Wijayanto dalam Baiti et al., (2020) berpendapat bahwa lingkungan kerja terdiri dari individu maupun kelompok yang berperan sebagai pemangku kepentingan internal dalam organisasi. Para stakeholder internal ini, seperti manajer atau pimpinan, bertanggung jawab dalam menciptakan dan menjaga kualitas lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Sunyoto dalam Anisa et al., (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah bagian integral dari aktivitas internal karyawan saat menjalankan tugasnya, yang sangat berpengaruh terhadap kinerja. Beberapa elemen penting yang memengaruhi lingkungan kerja antara lain: Relasi antar karyawan, Tingkat kebisingan, Peraturan kerja, Penerangan, Sirkulasi udara, dan Keamanan.

Menurut Sedarmayanti dalam Adha et al., (2019) lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi yang bersifat nyata atau dapat dilihat secara langsung di sekitar tempat kerja, yang dapat memberikan pengaruh kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sementara itu, lingkungan non fisik mengacu pada suasana atau kondisi yang berkaitan dengan interaksi sosial di tempat kerja, seperti hubungan antara karyawan dengan atasan, rekan sejawat, maupun bawahan.

Indikator-indikator yang menunjukkan kualitas lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, antara lain: pencahayaan di tempat kerja, suhu ruangan, kelembaban udara, ventilasi atau sirkulasi udara, tingkat kebisingan, adanya getaran mekanis, bau tidak sedap, dekorasi atau tata ruang kerja, keberadaan musik, serta tingkat keamanan di lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus, yang merupakan metode penelitian

yang bertujuan untuk mengkaji secara mendalam suatu persoalan atau fenomena yang spesifik. Studi kasus dapat diterapkan melalui pendekatan kualitatif maupun kuantitatif, dengan fokus pada individu, kelompok, atau bahkan masyarakat secara luas (Rinawati et al., 2023). Jenis studi kasus yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus intrinsik, yaitu ketika fokus utama terletak pada kasus itu sendiri karena dianggap menarik dan penting untuk diteliti secara mendalam. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu metode yang didasarkan pada paradigma post-positivisme. Metode ini digunakan untuk mengkaji fenomena dalam kondisi alami, di mana peneliti berperan langsung sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan dan analisis data (Pratiwi 2024).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode wawancara mendalam (in-depth interview). Wawancara ini bersifat semi-terstruktur dan dilakukan secara langsung kepada informan kunci yang telah dipilih. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama yang mengarahkan proses penggalian data dari narasumber. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang lebih kaya dan mendalam mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dalam konteks produktivitas karyawan.

Informan ditentukan melalui dua teknik: Purposive Sampling digunakan untuk memilih informan kunci seperti CEO dan kepala bagian, yang dianggap memiliki informasi mendalam dan relevan terhadap topik penelitian dan Snowball Sampling digunakan untuk menjaring informan pendukung, yaitu karyawan dari berbagai divisi yang direkomendasikan oleh informan sebelumnya berdasarkan keterlibatan mereka dalam proses kerja yang diteliti. Kombinasi dua teknik ini bertujuan untuk menjamin keterwakilan perspektif yang beragam dalam perusahaan, baik dari sisi pengambil keputusan maupun pelaksana teknis.

Tabel 3.1 Rekapitulasi Data Responden

Nama	Usia	Jabatan	Lama Kerja
Alfha Gemilang, S.Pd.	35	CEO	11 Tahun
Aman	25	Kepala Produksi	4 Tahun
Prihatiningsih	27	Admin	2 Tahun
Muhammad Choirul Anam	21	Team Creative	1 Tahun
Ahmad Darusman	25	Staff Produksi	7 Tahun
Ramadhon	23	Staff Produksi	2 Tahun
Slamet	40	Staff Marketing	4 Tahun
Yulia Widiyanti	18	Peserta Magang	4 Bulan

Keabsahan data dalam penelitian ini diuji menggunakan Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai informan (manajer, staf produksi, karyawan magang) dan Triangulasi teknik dilakukan dengan mengombinasikan hasil wawancara, observasi lapangan, serta dokumentasi perusahaan. Dengan pendekatan ini, validitas data dapat ditingkatkan karena informasi yang diperoleh diuji melalui berbagai sudut pandang dan teknik yang berbeda.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis interaktif model Miles dan Huberman, yang terdiri atas tiga tahapan utama : Reduksi data: Penyederhanaan dan pemilihan data penting dari hasil wawancara dan observasi, Penyajian data: Penyusunan informasi dalam bentuk narasi deskriptif dan tabel rekap data responden untuk mempermudah pemahaman pola-pola temuan, dan Penarikan kesimpulan: Melalui interpretasi makna dari data yang telah disajikan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Proses ini dilakukan secara simultan selama dan setelah proses pengumpulan data berlangsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara terhadap delapan responden karyawan CV. Gemilang Kencana, diperoleh bahwa sebagian besar karyawan menyatakan motivasi kerja yang tinggi untuk hasil kinerja perusahaan yang baik. Disiplin kerja membuat sistematis dan produktifitas perusahaan baik. Dan merasa bahwa faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap produktivitas kerja mereka. Responden berasal dari berbagai posisi, mulai dari CEO, kepala departemen produksi, staf produksi, admin, tim kreatif, hingga sales dan peserta magang. Durasi kerja mereka juga bervariasi, dari 4 bulan hingga 11 tahun.

Terdapat temuan bahwa motivasi kerja merupakan faktor dominan yang mendukung produktivitas karyawan. Seluruh responden menyatakan bahwa insentif, penghargaan, serta adanya peluang pengembangan karier memberikan dorongan semangat yang signifikan dalam menjalankan tugas harian mereka. Misalnya, Darusman yang telah bekerja selama tujuh tahun, dan Ramadhon yang telah dua tahun bekerja, secara eksplisit menyampaikan bahwa penghargaan serta kesempatan karier membuat mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Pernyataan ini memperkuat temuan dari Kurniawan et al. (2019), yang menegaskan bahwa motivasi kerja bersumber dari dorongan internal maupun eksternal yang dapat memperkuat semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi indikator penting yang ditemukan dalam wawancara. Seluruh responden menyatakan tingkat disiplin yang tinggi dan merasa bahwa

kepatuhan terhadap peraturan membantu mereka bekerja lebih efektif, efisien, dan minim kesalahan. Bahkan Yulia, yang baru magang selama empat bulan, mengakui bahwa aturan perusahaan mudah dipahami dan diaplikasikan dalam kegiatan kerja harian. Namun, dari sisi manajerial, CEO CV. Gemilang Kencana menyoroti adanya kelemahan dalam sistem disiplin karena belum terbentuknya Divisi HR (Human Resources) yang seharusnya bertugas dalam menegakkan peraturan kerja. Ini menunjukkan bahwa meskipun tingkat disiplin karyawan tinggi, keberlanjutan dan konsistensinya masih perlu dukungan struktural. Temuan ini sejalan dengan pernyataan Dahlan dalam Kinanthi (2023), bahwa disiplin kerja merupakan elemen penting dalam menjaga efektivitas kerja dan pencapaian target produktivitas.

Produktivitas karyawan juga terpantau tinggi dari wawancara yang dilakukan. Semua responden menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target secara baik dan tepat waktu. Romadhon, yang telah bekerja selama dua tahun, menyampaikan bahwa motivasi kerja yang kuat memudahkannya dalam mencapai target harian. CEO perusahaan juga menambahkan bahwa ia secara aktif memberikan semangat di pagi hari sebagai bentuk motivasi non-material, serta menerapkan sistem sanksi terhadap pelanggaran peraturan kerja sebagai bentuk kontrol mutu. Pendekatan ini mendukung pendapat dari Baiti et al. (2020), yang menjelaskan bahwa produktivitas karyawan merupakan hasil sinergis antara motivasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja yang baik.

Dari sisi manajerial, CEO CV. Gemilang Kencana menyampaikan bahwa dirinya selalu memberi semangat pagi kepada karyawan sebagai bentuk motivasi. Memberikan motivasi juga bisa meningkatkan produktivitas yang baik dan tepat. Ia juga menegaskan bahwa pelanggaran peraturan diberikan sanksi berupa pemotongan gaji atau bonus. Hal ini menunjukkan adanya penekanan terhadap disiplin dan kontrol mutu.

Namun demikian, terdapat beberapa tantangan internal yang disampaikan karyawan. Slamet menyoroti kurangnya campur tangan atasan dalam kegiatan operasional di lapangan, sementara Prihatiningsih dan Anam menyampaikan pentingnya pengawasan yang lebih ketat terhadap penerapan peraturan kerja. Selain itu, kebutuhan terhadap peningkatan gaji dan fasilitas kerja juga menjadi sorotan utama bagi sebagian responden, termasuk Darusman dan Ramadhon. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian terhadap aspek kesejahteraan karyawan untuk menjaga kepuasan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan.

Dengan demikian, hubungan antara motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan terbukti signifikan. Namun, dibutuhkan pendekatan holistik dalam

sistem manajemen perusahaan, termasuk pembentukan divisi HR, pelatihan rutin, dan perhatian terhadap kesejahteraan serta psikologis karyawan.

Secara umum, hasil wawancara menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun, untuk mencapai efektivitas jangka panjang, perusahaan memerlukan pendekatan yang lebih menyeluruh dalam hal manajemen sumber daya manusia, termasuk pembentukan divisi HR, penyediaan pelatihan rutin, dan peningkatan kesejahteraan serta perhatian terhadap aspek psikologis karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di CV. Gemilang Kencana. Ketiga faktor ini saling mendukung dan menjadi fondasi utama dalam pencapaian kinerja individu maupun kolektif perusahaan. Motivasi kerja terbukti menjadi pendorong utama semangat dan antusiasme karyawan dalam bekerja, terutama ketika disertai dengan insentif, penghargaan, serta peluang karier yang jelas. Penelitian oleh Robbins & Judge (2017) juga mendukung bahwa pemberian penghargaan dan pengembangan karier adalah salah satu strategi utama dalam meningkatkan motivasi dan retensi karyawan.

Disiplin kerja yang tinggi memberikan kontribusi nyata dalam menciptakan alur kerja yang sistematis, efisien, dan minim kesalahan. Hal ini sesuai dengan teori dari Mangkunegara (2017), yang menyatakan bahwa disiplin adalah bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi peraturan perusahaan yang menjadi prasyarat untuk menciptakan produktivitas yang tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif—baik secara fisik seperti ventilasi dan pencahayaan, maupun secara sosial seperti hubungan antar rekan kerja—juga terbukti menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi kerja.

Namun, perusahaan masih menghadapi tantangan yang perlu segera ditangani. Tidak adanya Divisi HRD, sistem pengawasan disiplin yang belum maksimal, serta keluhan terhadap fasilitas kerja menunjukkan bahwa perusahaan memerlukan penguatan struktural dan sistem manajemen. Untuk itu, pembentukan divisi HR sangat direkomendasikan untuk menangani perekrutan, pelatihan, evaluasi, serta penegakan disiplin kerja secara profesional dan terukur. Ini diperkuat oleh pendapat dari Simamora (2014), yang menjelaskan bahwa manajemen SDM yang kuat mampu meningkatkan efektivitas organisasi dan produktivitas secara menyeluruh.

Lebih lanjut, perusahaan disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan rutin yang tidak

hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat sikap profesional dan loyalitas karyawan. Evaluasi fasilitas kerja secara berkala juga penting dilakukan agar lingkungan kerja tetap nyaman dan mendukung produktivitas. Selain itu, sistem penghargaan dan insentif perlu dirancang secara sistematis dan transparan, sehingga karyawan merasa usahanya dihargai secara adil. Terakhir, ruang komunikasi antara manajemen dan karyawan harus dibuka secara luas agar tercipta suasana kerja yang partisipatif, inklusif, dan penuh rasa memiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Employee Productivity Viewed from Motivation, Work Discipline, and Environment at PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87.
- Kinanthi, S. (2023). Analisis Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Simposium Manajemen Dan Bisnis II*, 2, 1103–1113.
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(2), 148–160.
- Marniati, Prof. Adjunct, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2.
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica*, 3(2). <http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/ecodemica>
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). STRATEGI PENGELOLAAN SDM DALAM PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN BERKELANJUTAN DI ERA INDUSTRI 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences*, 2(1), 159–168. <https://kemenperin.go.id/artikel/18803/Pertumbuhan->
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, 1(1), 1–16. <http://www.jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/6/6%0Ahttp://www.jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/6>

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>