



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2025) pp: 777-785

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan Mitra PT Mulia Esa Catur Abadi

Amelia Eka Pradani, Septian Sony Utomo

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

23012010061@student.upnjatim.ac.id, sony.febis@upnjatim.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menelaah peran lingkungan kerja dalam memengaruhi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan mitra PT Mulia Esa Catur Abadi Driyorejo Gresik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, serta dokumentasi yang melibatkan beberapa karyawan mitra dari beragam divisi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor pendorong penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, namun tidak selalu berbanding lurus dengan kinerja apabila tidak ditunjang oleh lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja, mencakup aspek fisik seperti kenyamanan ruang dan ketersediaan fasilitas, serta aspek nonfisik seperti interaksi antar rekan kerja, komunikasi, dan gaya kepemimpinan, terbukti berperan signifikan sebagai penghubung yang memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja. Selain itu, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa suasana kerja yang harmonis dan komunikasi yang terbuka mampu menumbuhkan rasa memiliki serta meningkatkan tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas, tetapi juga membentuk kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, motivasi yang tinggi akan lebih efektif menghasilkan kinerja optimal jika lingkungan kerja mendukung, baik secara fisik maupun psikologis. Kesimpulan penelitian menegaskan pentingnya keseimbangan antara upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi dengan strategi menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan harmonis agar hubungan kerja dapat berjalan berkesinambungan serta memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

1. Latar Belakang

Dinamika global dalam dunia kerja menuntut perusahaan untuk senantiasa mengembangkan kualitas sumber daya manusia guna menghadapi intensitas persaingan industri yang semakin ketat (Ruíz Valdés, 2023). Karyawan tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, melainkan juga sebagai aset strategis yang menentukan keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan (Federova et al., 2025). Produktivitas tenaga kerja di Indonesia relative lebih rendah dibandingkan dengan negara-negara lain di kawasan ASEAN, sehingga upaya peningkatan kualitas kinerja karyawan menjadi tantangan besar yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Faktor motivasi dan lingkungan kerja sering kali mendapat perhatian karena keduanya diyakini memiliki peran besar dalam mendorong pencapaian kinerja yang optimal (Djirimu et al., 2021).

Motivasi merupakan faktor pendorong yang memengaruhi perilaku dan etos kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya (Putri et al., 2022). Teori kebutuhan Maslow dan dua faktor Herzberg menegaskan bahwa motivasi yang terkelola dengan baik akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi (Abraham et al., 2018) Meskipun demikian, hasil berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak selalu cukup untuk meningkatkan kinerja apabila tidak diiringi dengan dukungan dari lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dapat mengalami penurunan produktivitas karena merasa lingkungan kerja mereka tidak mendukung (Manajemen Bisnis et al., 2023). Temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja tidak terjadi secara langsung, melainkan membutuhkan faktor penghubung (Nusraningrum et al., 2024).

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kombinasi dari kondisi fisik maupun nonfisik yang memengaruhi kenyamanan serta efektivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Danisa et al., 2023). Kondisi fisik meliputi pencahayaan, suhu ruangan, fasilitas kerja, serta tata letak ruang, sedangkan kondisi nonfisik mencakup

komunikasi, hubungan interpersonal, dan gaya kepemimpinan (Puspita, 2023). Kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan tingkat stres kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas hasil kerja (Roussillon Soyer et al., 2022). Dengan demikian, lingkungan kerja dapat dianggap sebagai faktor penting yang menentukan berhasil tidaknya motivasi diwujudkan dalam bentuk kinerja yang nyata.

Permasalahan lingkungan kerja di Indonesia masih menjadi isu yang sering muncul dalam dunia usaha. Sejumlah perusahaan di sektor manufaktur dan distribusi masih mengalami hambatan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan standar kenyamanan serta keselamatan kerja, sehingga berdampak pada efektivitas serta kesejahteraan tenaga kerja (Pimpong, 2023). Kondisi lingkungan kerja berdampak pada meningkatnya angka absensi, rendahnya loyalitas, serta menurunnya efektivitas kerja karyawan. Perusahaan yang mengabaikan faktor lingkungan kerja pada akhirnya menghadapi kesulitan dalam menjaga stabilitas kinerja sumber daya manusianya (Indriyani, 2020). Oleh karena itu, perhatian terhadap lingkungan kerja harus berjalan beriringan dengan upaya peningkatan motivasi, sehingga karyawan mampu menghasilkan kinerja terbaik.

PT Mulia Esa Catur Abadi di Driyorejo, Gresik, adalah perusahaan yang berfokus pada distribusi tenaga kerja dengan menempatkan karyawannya di berbagai pabrik dan divisi perusahaan mitra. Perusahaan ini membutuhkan kinerja yang konsisten untuk menjaga kepercayaan mitra perusahaan, serta memperluas jaringan pemasaran. Akan tetapi, dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan menghadapi tantangan berupa fluktuasi kinerja karyawan mitra. Pemberian insentif dan pelatihan singkat sebagai upaya peningkatan motivasi belum sepenuhnya berhasil, karena masih terdapat karyawan mitra yang belum mampu mencapai target kerja bulanan. Motivasi kerja yang diberikan Perusahaan kepada karyawan belum sepenuhnya mampu menghasilkan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Mengacu pada paparan sebelumnya, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis peran lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan mitra PT Mulia Esa Catur Abadi Driyorejo Gresik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya literatur mengenai hubungan motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja, sekaligus memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan kinerja karyawan. Melalui pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini berupaya menggali secara mendalam pengalaman, pandangan, dan persepsi karyawan mengenai bagaimana motivasi dan lingkungan kerja saling berinteraksi dalam menghasilkan kinerja optimal.

Terdapat beberapa konsep dalam tinjauan penelitian ini. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang telah diamanatkan kepadanya, baik dalam bentuk kuantitas maupun kualitas (Anissa Nur Safitri, 2022). Kinerja dapat dipahami sebagai tingkat pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh organisasi, sehingga mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menjalankan kewajibannya secara efektif dan efisien (Rizki Amalia Putri et al., 2023). Kinerja tidak semata-mata dinilai dari hasil akhir yang dicapai, melainkan juga mencakup proses kerja, kedisiplinan, keterampilan, ketepatan waktu, serta sikap dan perilaku yang ditunjukkan selama menjalankan tugas (Tazkia et al., 2024). Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan gambaran menyeluruh mengenai kemampuan, usaha, dan hasil yang ditampilkan seorang individu dalam memenuhi harapan organisasi, yang pada akhirnya memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan perusahaan secara menyeluruh.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari faktor internal maupun eksternal individu yang menstimulasi seseorang untuk bertindak, berusaha, dan mempertahankan perilaku kerja guna mencapai tujuan tertentu (Hasica et al., 2023). Motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan psikologis yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sehingga memengaruhi cara karyawan menyelesaikan pekerjaan serta sejauh mana mereka berkomitmen terhadap tanggung jawab yang diemban (Akbar Abbas, 2023). Motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan kebutuhan materi seperti gaji atau insentif, tetapi juga mencakup kebutuhan nonmateri seperti penghargaan, pengakuan, rasa aman, kesempatan berkembang, serta kepuasan batin dalam bekerja. Motivasi yang kuat menjadikan karyawan memiliki semangat, antusiasme, dan dedikasi tinggi, sedangkan motivasi yang rendah dapat mengakibatkan turunnya produktivitas, lemahnya kedisiplinan, serta meningkatnya risiko terjadinya penurunan kinerja (Haris et al., 2023).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam peran lingkungan kerja sebagai variabel dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Metode studi kasus dipandang tepat karena mampu mengeksplorasi fenomena nyata yang dialami karyawan dalam kesehariannya di Perusahaan (Agrawal et al., 2024).

Penelitian dilaksanakan di PT Mulia Esa Catur Abadi yang berlokasi di Driyorejo, Gresik, Jawa Timur. Pemilihan lokasi tersebut didasari oleh dinamika organisasi yang menunjukkan upaya untuk peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan motivasi serta pembenahan lingkungan kerja. Waktu penelitian berlangsung selama tiga bulan yang mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, dan analisis temuan.

Subjek penelitian adalah karyawan mitra PT Mulia Esa Catur Abadi yang berasal dari berbagai bagian operasional dan administratif. Partisipan dipilih dengan mempertimbangkan karyawan yang dinilai memahami situasi motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, dan capaian kinerja

Metode pengumpulan data pada penelitian ini mencakup wawancara mendalam dan observasi langsung. Wawancara digunakan untuk menggali pengalaman karyawan terkait motivasi, persepsi terhadap lingkungan kerja, serta bagaimana hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja mereka (Ocfa Indah Nst et al., 2023). Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung kondisi lingkungan kerja serta interaksi antar karyawan (Begemann et al., 2021). Untuk menjaga kredibilitas penelitian, dilakukan triangulasi data dengan membandingkan hasil wawancara dan observasi (Busetto et al., 2020).

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan Mitra PT Mulia Esa Catur Abadi

Motivasi menjadi faktor krusial yang menentukan kualitas kinerja karyawan, termasuk karyawan mitra PT Mulia Esa Catur Abadi. Dalam teori manajemen sumber daya manusia, motivasi dipandang sebagai dorongan internal yang memengaruhi seseorang untuk bertindak, berusaha, dan mempertahankan perilaku dalam mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang konsisten, memiliki fokus yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas, serta mampu menghasilkan output yang lebih optimal dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat motivasi rendah. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran sebagai penggerak utama yang membentuk perilaku kerja produktif dan disiplin di lingkungan perusahaan.

Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan terlihat dari bagaimana individu merespons target dan tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Karyawan mitra PT Mulia Esa Catur Abadi yang memperoleh motivasi melalui insentif, penghargaan, dan dukungan moral dari pimpinan akan lebih terdorong untuk mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menimbulkan menurunnya semangat kerja, munculnya rasa jenuh, hingga kecenderungan menunda pekerjaan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi berfungsi sebagai penghubung antara tujuan perusahaan dengan pencapaian individu, sehingga peningkatan motivasi karyawan berbanding lurus dengan meningkatnya kualitas hasil kerja yang dicapai.

Selain faktor finansial, motivasi intrinsik seperti rasa bangga terhadap pekerjaan, peluang untuk berkembang, serta lingkungan kerja yang mendukung juga memengaruhi kinerja karyawan. PT Mulia Esa Catur Abadi sebagai perusahaan yang bergerak dengan melibatkan banyak mitra perlu memperhatikan aspek motivasi intrinsik ini, karena karyawan tidak hanya bekerja untuk memperoleh imbalan materi, melainkan juga untuk memenuhi kebutuhan psikologis, seperti rasa dihargai, pengakuan, dan kesempatan mengaktualisasikan diri. Apabila aspek tersebut terpenuhi, karyawan akan lebih loyal, termotivasi untuk berinovasi, serta menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam pekerjaannya.

Kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi juga tercermin dari kemampuan mereka dalam mencapai target harian, mingguan, maupun bulanan yang telah ditentukan perusahaan. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung lebih teratur dalam manajemen waktu, lebih sigap dalam menyelesaikan hambatan kerja, dan lebih bertanggung jawab terhadap hasil yang dicapai. Hal ini membuktikan bahwa motivasi bukan sekadar faktor psikologis, melainkan juga berdampak nyata pada efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. PT Mulia

Esa Catur Abadi akan lebih mudah mencapai target perusahaan apabila karyawan mitra memiliki motivasi yang stabil dan terjaga secara berkelanjutan.

Selain itu, hubungan motivasi dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat produktivitas dan efisiensi kerja. Motivasi yang diberikan melalui penghargaan, pengakuan, maupun fasilitas penunjang akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai kinerja yang melebihi standar minimal. Sebaliknya, jika motivasi yang diterima karyawan rendah, mereka akan cenderung bekerja secara apa adanya tanpa berusaha memberikan kontribusi terbaik. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun sistem motivasi yang berkelanjutan, agar setiap karyawan mitra merasa terdorong untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya.

Motivasi juga berkaitan erat dengan kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada kinerja karyawan. Apabila karyawan mitra PT Mulia Esa Catur Abadi merasa puas dengan kondisi kerja, dukungan atasan, serta adanya peluang untuk berkembang, maka hal tersebut akan meningkatkan motivasi kerja mereka. Kepuasan ini akan melahirkan loyalitas dan rasa memiliki terhadap perusahaan, yang pada akhirnya memunculkan kinerja yang lebih konsisten. Dengan demikian, motivasi dan kinerja membentuk siklus yang saling berkaitan, di mana peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja, dan kinerja yang baik akan menumbuhkan kepuasan serta motivasi baru bagi karyawan.

Faktor lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam memengaruhi motivasi serta kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman, komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan, serta adanya rasa kebersamaan dalam tim akan menumbuhkan semangat kerja yang positif. Karyawan mitra PT Mulia Esa Catur Abadi yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung akan lebih termotivasi untuk mencapai target kerja dan memberikan kinerja terbaik. Hal ini menegaskan bahwa motivasi tidak dapat dilepaskan dari kondisi eksternal yang diciptakan perusahaan dalam membentuk budaya kerja yang sehat dan produktif.

Motivasi kerja dalam konteks karyawan mitra PT Mulia Esa Catur Abadi tidak dapat dilepaskan dari faktor budaya organisasi dan nilai-nilai kerja yang dianut oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara, beberapa karyawan mengungkapkan bahwa mereka merasa lebih bersemangat ketika perusahaan menanamkan budaya kerja yang menekankan tanggung jawab, kejujuran, dan gotong royong. Nilai-nilai tersebut membentuk iklim kerja yang positif, di mana setiap individu merasa menjadi bagian penting dari tujuan bersama. Dengan adanya budaya organisasi yang mendukung, motivasi karyawan tidak hanya tumbuh dari dorongan pribadi, tetapi juga dari rasa memiliki terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional semacam ini cenderung mempertahankan komitmen dan memberikan performa kerja yang stabil.

Selain budaya organisasi, kepemimpinan juga menjadi elemen penting dalam memperkuat motivasi. Hasil observasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif lebih efektif dalam mendorong motivasi dibandingkan gaya otoriter yang hanya berfokus pada hasil kerja. Pimpinan yang mau mendengarkan aspirasi karyawan, memberikan umpan balik konstruktif, dan mengakui usaha mereka mampu menumbuhkan rasa percaya diri serta rasa dihargai. Beberapa informan menyebutkan bahwa perhatian sederhana dari pimpinan, seperti memuji hasil kerja atau memberikan saran dengan cara yang membangun, dapat meningkatkan semangat kerja secara signifikan. Hal ini memperkuat pandangan bahwa motivasi tumbuh dari hubungan manusiawi yang saling menghargai, bukan hanya dari perintah atau instruksi kerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keterbukaan komunikasi antara manajemen dan karyawan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tingkat motivasi. Karyawan merasa lebih berdaya ketika mereka memiliki kesempatan untuk mengemukakan ide, kritik, atau saran terkait pekerjaan mereka. Proses komunikasi dua arah ini menciptakan rasa dihargai dan dipercaya, yang kemudian berdampak positif pada semangat kerja dan tanggung jawab terhadap tugas. Sebaliknya, komunikasi yang tertutup dan satu arah sering kali membuat karyawan merasa tidak memiliki kendali atas pekerjaannya, yang pada akhirnya menurunkan motivasi dan menghambat kinerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk membangun sistem komunikasi yang terbuka, transparan, dan mendukung partisipasi aktif seluruh karyawan.

Lebih jauh lagi, hasil wawancara juga memperlihatkan bahwa pengalaman kerja dan masa kerja turut memengaruhi intensitas motivasi karyawan. Karyawan dengan pengalaman yang lebih lama cenderung memiliki motivasi yang stabil karena sudah memahami pola kerja dan harapan perusahaan. Namun, mereka juga dapat mengalami kejenuhan apabila tidak diberikan variasi tugas atau tantangan baru. Sementara itu, karyawan baru biasanya menunjukkan motivasi tinggi di awal masa kerja, tetapi memerlukan dukungan dari lingkungan agar semangat tersebut dapat bertahan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengatur strategi pembinaan yang sesuai

dengan tahapan karier masing-masing karyawan, agar motivasi tetap terjaga seiring waktu dan kinerja dapat meningkat secara berkelanjutan.

Motivasi juga dapat ditinjau dari aspek spiritual dan emosional, terutama bagi karyawan yang memaknai pekerjaan sebagai bentuk tanggung jawab moral dan ibadah. Beberapa informan menyebutkan bahwa mereka termotivasi bukan hanya karena faktor ekonomi, melainkan juga karena keinginan untuk memberikan manfaat bagi orang lain dan menjaga reputasi pribadi di mata rekan kerja. Pandangan ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki dimensi yang lebih dalam dari sekadar keinginan untuk memperoleh imbalan. Dalam konteks kualitatif, pemaknaan kerja seperti ini memperlihatkan bahwa motivasi merupakan bagian dari identitas diri dan ekspresi nilai-nilai personal yang berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja sehari-hari.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan mitra PT Mulia Esa Catur Abadi. Motivasi menjadi faktor penggerak yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, lebih disiplin, serta lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tanpa adanya motivasi, kinerja karyawan akan menurun dan tujuan perusahaan sulit tercapai. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengimplementasikan strategi pemberian motivasi yang komprehensif, baik melalui penghargaan material maupun nonmaterial, agar kinerja karyawan dapat terus meningkat. Dengan hubungan yang kuat antara motivasi dan kinerja ini, perusahaan akan mampu mencapai keberlanjutan usaha sekaligus menciptakan iklim kerja yang positif bagi seluruh mitranya.

3.2. Peran Lingkungan Kerja dalam Hubungan Motivasi dan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Pada dasarnya, motivasi dapat mendorong individu untuk berusaha lebih keras dalam menyelesaikan pekerjaannya, tetapi tanpa adanya lingkungan kerja yang mendukung, dorongan motivasi tersebut tidak selalu mampu diwujudkan dalam bentuk kinerja yang optimal. Lingkungan kerja berperan sebagai kondisi eksternal yang melihat sejauh mana motivasi mampu diterjemahkan ke dalam tindakan nyata. Misalnya, karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan mengalami kendala dalam menunjukkan performa terbaiknya apabila kondisi lingkungannya tidak nyaman, penuh tekanan, atau kurang mendukung produktivitas.

Dalam praktiknya, peran lingkungan kerja terlihat jelas ketika perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja yang harmonis, serta sistem komunikasi yang efektif. Ketiga aspek tersebut membuat motivasi yang dimiliki karyawan dapat tersalurkan secara lebih konstruktif menuju pencapaian kinerja yang baik. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja dipenuhi dengan konflik, minim sarana pendukung, atau hubungan atasan-bawahan yang tidak harmonis, motivasi yang tinggi sekalipun berpotensi terhambat sehingga tidak berdampak signifikan pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, lingkungan kerja berfungsi sebagai jembatan yang menentukan apakah energi dari motivasi dapat sampai pada tujuan berupa kinerja yang unggul.

Lingkungan kerja yang ideal mencakup faktor fisik maupun nonfisik. Faktor fisik meliputi tata ruang, pencahayaan, kebersihan, dan kelengkapan fasilitas kerja, sedangkan faktor nonfisik mencakup hubungan antarpegawai, dukungan dari pimpinan, serta budaya organisasi yang sehat. Apabila kedua faktor tersebut dapat diwujudkan secara seimbang, maka karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Di sisi lain, jika salah satu faktor tidak terpenuhi, misalnya fasilitas fisik terbatas atau hubungan kerja kurang harmonis, maka motivasi yang dimiliki karyawan dapat mengalami penurunan intensitas dalam memengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peran lingkungan kerja tidak dapat diabaikan dalam memaksimalkan potensi motivasi.

Lebih jauh lagi, peran lingkungan kerja juga tercermin dalam aspek psikologis karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menumbuhkan rasa aman, nyaman, dan dihargai, sehingga motivasi yang ada di dalam diri karyawan memperoleh saluran yang tepat untuk diekspresikan dalam bentuk hasil kerja yang produktif. Karyawan yang merasa didukung oleh lingkungannya akan lebih berani berinovasi, lebih terbuka dalam menerima tantangan, dan lebih disiplin dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, karyawan yang berada pada lingkungan kerja yang penuh tekanan cenderung mengalami stres, menurunnya semangat kerja, dan kesulitan mengaktualisasikan motivasi internalnya ke dalam pencapaian kinerja.

Selain itu, lingkungan kerja juga berfungsi sebagai faktor penguat yang menghubungkan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Motivasi pribadi seorang karyawan, misalnya keinginan untuk memperoleh penghargaan atau

pengembangan diri, akan lebih mudah tercapai jika lingkungan kerja menyediakan kesempatan serta sarana untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dalam situasi ini, lingkungan kerja bukan hanya menjadi penopang, tetapi juga memperkuat keterkaitan antara dorongan motivasi dengan keberhasilan mencapai target perusahaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja berperan sebagai mediator yang mempertemukan kepentingan individu dengan kepentingan organisasi dalam satu sistem yang saling menguntungkan.

Perusahaan yang tidak memperhatikan kualitas lingkungan kerja akan sulit memanfaatkan potensi motivasi yang dimiliki karyawan. Meskipun karyawan memiliki dorongan kuat untuk berprestasi, tanpa dukungan lingkungan yang sesuai, hasil kerja yang dicapai tidak akan maksimal. Hal ini disebabkan karena motivasi bersifat internal, sedangkan kinerja membutuhkan sarana eksternal agar dapat diwujudkan. Lingkungan kerja yang kurang memadai akan melemahkan hubungan antara motivasi dan kinerja, bahkan dapat menimbulkan frustrasi di kalangan karyawan yang berpotensi menurunkan produktivitas. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi faktor yang menentukan apakah motivasi dapat berfungsi secara optimal atau justru melemah.

Kondisi lingkungan kerja yang baik juga mampu menumbuhkan rasa kebersamaan, solidaritas, serta semangat kolektif di antara karyawan. Hal ini akan membuat motivasi yang semula hanya bersifat individual berubah menjadi motivasi kelompok yang berdampak lebih besar terhadap kinerja organisasi. Misalnya, kerja sama tim yang harmonis akan mempercepat penyelesaian pekerjaan, mengurangi beban individu, dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Lingkungan kerja yang mendukung budaya kolaborasi ini akan memperkuat hubungan motivasi dengan kinerja karena setiap individu merasa bagian dari sebuah tim yang saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama.

Lebih jauh, dari hasil wawancara mendalam diperoleh temuan bahwa sebagian besar karyawan mitra PT Mulia Esa Catur Abadi menganggap lingkungan kerja yang positif sebagai sumber semangat kerja yang paling penting setelah dukungan finansial. Mereka menyebutkan bahwa bekerja dalam suasana yang nyaman, rapi, dan saling menghargai memberikan energi emosional yang besar dalam menjalani rutinitas. Salah seorang informan bahkan mengungkapkan bahwa “kalau tempatnya nyaman dan teman-temannya enak, kerja terasa ringan walau capek.” Ungkapan ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja tidak hanya memengaruhi motivasi secara rasional, tetapi juga melalui aspek emosional yang membentuk suasana hati dan persepsi terhadap pekerjaan. Dengan demikian, lingkungan kerja memiliki dimensi psikososial yang signifikan dalam menumbuhkan motivasi serta menjaga kestabilan kinerja karyawan.

Selain kenyamanan, aspek komunikasi di tempat kerja juga berperan penting dalam menciptakan hubungan antara motivasi dan kinerja. Dalam wawancara, sebagian karyawan menegaskan bahwa arahan dan bimbingan dari atasan yang disampaikan dengan cara terbuka, jelas, dan menghargai pendapat bawahan akan menumbuhkan rasa percaya diri dan keinginan untuk berprestasi. Komunikasi yang sehat mengurangi kesalahpahaman dan memperkuat rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Sebaliknya, gaya komunikasi yang menekan atau terlalu formal sering kali memunculkan jarak antara atasan dan bawahan, sehingga menghambat munculnya motivasi intrinsik. Oleh karena itu, keterbukaan dan kejelasan komunikasi menjadi elemen penting dalam lingkungan kerja yang dapat mengoptimalkan motivasi menjadi kinerja nyata.

Faktor lain yang ditemukan adalah peran dukungan sosial dari rekan kerja. Dalam konteks karyawan mitra, dukungan tersebut berfungsi sebagai penguat psikologis ketika individu menghadapi tekanan pekerjaan. Informan menyebutkan bahwa saling membantu antaranggota tim dan adanya rasa solidaritas membuat pekerjaan terasa lebih ringan. Lingkungan kerja yang menumbuhkan kerja sama dan kebersamaan terbukti dapat meningkatkan efisiensi serta mengurangi stres. Dalam penelitian ini, dukungan sosial berfungsi sebagai penyeimbang antara beban kerja dan kemampuan adaptasi individu, sehingga motivasi tetap terjaga walau menghadapi kondisi kerja yang menantang. Temuan ini memperkuat teori bahwa lingkungan kerja bukan sekadar ruang fisik, melainkan juga sistem sosial yang mendukung pertumbuhan motivasi karyawan.

Lingkungan kerja yang baik juga berpengaruh terhadap stabilitas emosional karyawan. Dalam observasi lapangan, peneliti menemukan bahwa suasana kerja yang positif mampu menurunkan tingkat konflik interpersonal dan memperkuat kohesi tim. Karyawan yang merasa aman dan diterima dalam lingkungannya menunjukkan perilaku kerja yang lebih proaktif serta lebih siap menghadapi perubahan kebijakan perusahaan. Sementara itu, lingkungan kerja yang tidak mendukung sering kali menimbulkan kelelahan emosional, rasa tidak dihargai, bahkan burnout yang berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan sistem pendukung emosional, misalnya dengan menyediakan ruang komunikasi terbuka, penghargaan simbolis, dan kegiatan nonformal yang mempererat hubungan antarkaryawan.

Dari perspektif teori dua faktor Herzberg, lingkungan kerja dapat dipahami sebagai faktor “higienis” yang menentukan apakah motivasi dapat bertahan lama atau tidak. Faktor ini memang tidak secara langsung menciptakan motivasi, tetapi ketika lingkungan kerja tidak mendukung, motivasi yang sudah terbentuk akan cepat menurun. Dalam konteks PT Mulia Esa Catur Abadi, kondisi ruang kerja, hubungan interpersonal, dan sistem manajerial yang transparan menjadi kunci agar motivasi tetap berfungsi sebagai pendorong utama kinerja. Ketika faktor-faktor ini dipelihara dengan baik, perusahaan tidak hanya mampu mempertahankan karyawan yang kompeten, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang stabil dan adaptif terhadap perubahan.

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan dalam membentuk persepsi keadilan organisasi (*organizational justice*). Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil, baik dalam pembagian tugas, penilaian kinerja, maupun kesempatan pengembangan diri, menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, persepsi ketidakadilan dapat mengikis semangat kerja dan menurunkan kepercayaan terhadap organisasi. Oleh sebab itu, keadilan dan keterbukaan perlu menjadi bagian integral dari desain lingkungan kerja agar hubungan antara motivasi dan kinerja dapat berlangsung secara sehat. Hal ini juga sejalan dengan pendekatan humanistik dalam manajemen sumber daya manusia, yang menekankan pentingnya keseimbangan antara kebutuhan individu dan tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, peran lingkungan kerja dalam hubungan motivasi dan kinerja karyawan mitra PT Mulia Esa Catur Abadi sangatlah penting. Lingkungan kerja bertindak sebagai penghubung yang memastikan motivasi yang dimiliki karyawan tidak berhenti sebagai dorongan internal, tetapi benar-benar diwujudkan dalam bentuk kinerja yang terukur. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan suasana yang nyaman, aman, dan menyenangkan sehingga karyawan dapat menyalurkan potensi terbaiknya. Ketika perusahaan mampu menyediakan fasilitas yang memadai, membangun komunikasi yang terbuka, serta menumbuhkan hubungan kerja yang harmonis, maka motivasi karyawan akan meningkat dan berdampak langsung terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan semangat, memicu stres, dan menghambat tercapainya hasil kerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, upaya peningkatan motivasi harus selalu diiringi dengan perbaikan kualitas lingkungan kerja agar hubungan keduanya dapat berlangsung secara harmonis dan produktif.

Terakhir, refleksi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya menjadi faktor pendukung, melainkan juga agen pembentuk perilaku kerja. Melalui lingkungan kerja yang positif, perusahaan dapat membangun identitas kolektif yang kuat di antara karyawan. Identitas tersebut menumbuhkan rasa bangga, tanggung jawab, dan semangat kebersamaan dalam mencapai tujuan bersama. Karyawan yang merasa menjadi bagian dari budaya organisasi yang sehat akan menunjukkan dedikasi tinggi, loyalitas, dan inisiatif dalam bekerja. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang baik bukan hanya strategi manajerial, melainkan juga investasi jangka panjang untuk memperkuat keterkaitan antara motivasi dan kinerja secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan yang erat dan saling memengaruhi terhadap kinerja karyawan mitra PT Mulia Esa Catur Abadi. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor internal yang berfungsi sebagai pendorong utama bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, motivasi tersebut tidak akan memberikan hasil maksimal tanpa dukungan lingkungan kerja yang kondusif sebagai faktor eksternal yang memfasilitasi terwujudnya semangat kerja menjadi kinerja nyata. Dengan kata lain, motivasi dan lingkungan kerja bukanlah variabel yang berdiri sendiri, melainkan dua elemen yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja karyawan yang produktif dan berkelanjutan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk berkomitmen, bekerja disiplin, dan berusaha mencapai target kerja. Akan tetapi, motivasi yang hanya bersumber dari dorongan pribadi tidak akan bertahan lama apabila tidak disertai dukungan dari lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk menyalurkan motivasinya secara optimal, sementara lingkungan kerja yang kurang mendukung justru dapat melemahkan semangat kerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini membuktikan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh strategi motivasional perusahaan, tetapi juga oleh upaya menciptakan ekosistem kerja yang sehat dan harmonis. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa faktor-faktor seperti kenyamanan ruang kerja, hubungan interpersonal yang positif, kepemimpinan yang partisipatif, dan komunikasi yang terbuka berperan penting dalam memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja. Karyawan yang merasa dihargai, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan mendapatkan dukungan dari rekan kerja maupun pimpinan akan menunjukkan performa yang lebih baik. Lingkungan kerja semacam ini tidak hanya mendorong munculnya motivasi eksternal, tetapi juga memperkuat

motivasi intrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari kepuasan batin dan rasa memiliki terhadap pekerjaan. Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki fungsi sebagai mediator yang menghubungkan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Ketika karyawan bekerja dalam suasana yang adil, transparan, dan kolaboratif, mereka akan lebih mudah menginternalisasi nilai-nilai perusahaan dan menjadikannya bagian dari identitas kerja mereka. Lingkungan kerja yang positif mampu menciptakan sinergi antara kepentingan pribadi dan kepentingan perusahaan, yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan produktivitas, loyalitas, serta semangat kolektif dalam bekerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menggarisbawahi bahwa perbaikan kinerja karyawan tidak dapat dicapai hanya melalui pemberian insentif atau pelatihan motivasi, melainkan harus disertai dengan pembenahan lingkungan kerja secara menyeluruh. PT Mulia Esa Catur Abadi perlu menjadikan pengembangan lingkungan kerja sebagai strategi manajerial jangka panjang yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan organisasi. Dengan membangun budaya kerja yang positif, komunikatif, dan suportif, perusahaan akan mampu mempertahankan motivasi karyawan, meningkatkan kinerja secara berkesinambungan, serta memperkuat daya saing di tengah dinamika industri yang terus berkembang.

Referensi

1. Abraham, P. H., Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). PENDEKATAN HIERARKI ABRAHAM MASLOW PADA PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. MADUBARU (PG MADUKISMO) YOGYAKARTA ABRAHAM MASLOW'S HIERARCHICAL APPROACH TO EMPLOYEE PERFORMANCE OF MADUBARU LIMITED COMPANY (PG MADUKISMO) YOGYAKARTA. Februari.421 JPSB, 6(1). doi: 10.26486/jpsb.v6i1:Februari.421
2. Agrawal, A., Pandey, A., & Kumar, P. (2024). A Case Study of a Post-Acquisition Organizational Healing Intervention: Enablers and Outcomes. *South Asian Journal of Business and Management Cases*, 13(1), 98–116. doi: 10.1177/22779779241235844
3. Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. doi: 10.35905/balanca.v4i1.4295
4. Anissa Nur Safitri. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEMBERDAYAAN, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN.
5. Begemann, V., Lübster, S., Meinecke, A. L., Steinicke, F., & Lehmann-Willenbrock, N. (2021). Capturing Workplace Gossip as Dynamic Conversational Events: First Insights From Care Team Meetings. *Frontiers in Psychology*, 12. doi: 10.3389/fpsyg.2021.725720
6. Busetto, L., Wick, W., & Gumbinger, C. (2020). How to use and assess qualitative research methods. In *Neurological Research and Practice* (Vol. 2, Issue 1). BioMed Central Ltd. doi: 10.1186/s42466-020-00059-z
7. Christiyaningsih, & Marsudi, H. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Tenaga Kependidikan di Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret. *Performa: Media Ilmiah Teknik Industri*, 23(2), 158. doi: 10.20961/performa.23.2.86164
8. Danisa, D., Komari, N. (2023). KAJIAN TEORITIS LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN.
9. Djirimu, M. A., & Sading, Y. (2021). PENINGKATAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA INDONESIA DI ASEAN SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN DAYA SAING. doi: 10.31685/kek.V5i1.665
10. Federova, C., & Handayani, K. (2025). Transformasi Strategis SDM untuk Keberlanjutan Perusahaan di Era Industri 4.0: Studi Kasus PT XYZ. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 19–35. doi: 10.46806/jm.v14i1.1355
11. Haris, I., Refani, I. D., & Setiawan, R. I. (2023). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DALAM ORGANISASI BISNIS. *JOURNAL OF ISLAMIC BUSINESS MANAGEMENT STUDIES*, 4(1), 42–48.
12. Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT DPRD KABUPATEN KARAWANG. *JURNAL ECONOMINA*, 2(7), 1535–1545. doi: 10.55681/economina.v2i7.625
13. Jusdiana Ahmad, A., & Mustari, N. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BULUKUMBA. Retrieved from <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
14. Mahatani, C., Noch, M. Y., Mansur, M., & Pongtiku, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 820–830. doi: 10.60079/amfr.v3i3.608
15. J., Hadiwijaya, D. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL INTERNASIONAL INDUSTRIES TANGERANG.
16. Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing employee performance through motivation: the mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Frontiers in Sociology*, 9. doi: 10.3389/fsoc.2024.1392229
17. Ocfa Indah Nst, & A Dewantoro Marsono. (2023). The Influence of Work Environment and Culture on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable. *International Journal of Scientific Multidisciplinary Research*, 1(6), 691–698. doi: 10.55927/ijsmr.v1i6.5380
18. Pimpong, M. (2023). Work Environmental Factors and its Impact on Employee Productivity: The Mediating Role of Employee Commitment. *E-Journal of Humanities, Arts and Social Sciences*, 916–935. doi: 10.38159/ehass.2023482
19. Puspita, W. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH PEMERINTAH KABUPATEN BANYUASIN (Vol. 08, Issue 01).
20. Putri, P. A., Panorama, M., Putri, R. R., & Misrawati, E. R. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN DAN ETOS KERJA TERHADAP PERILAKU KEPEMIMPINAN PADA KANTOR PELAYANAN PEMBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) KOTA PALEMBANG. *JPSDa: Jurnal Perbankan Syariah Darussalam*, 2(2), 168–184. doi: 10.30739/jpsda.v2i2.1500
21. Rizki Amalia Putri, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 374–384. doi: 10.61132/manuhara.v1i4.405
22. Roussillon Soyer, C., Balkin, D. B., & Fall, A. (2022). Unpacking the effect of autonomous motivation on workplace performance: Engagement and distributive justice matter! *European Management Review*, 19(1), 138–153. doi: 10.1111/emre.12476

23. Ruíz-Valdés, S. (2023). Trends and challenges in the upskilling and reskilling of the workforce in the 21st century: an analysis of the strategies and results in the acquisition of skills for adaptation to technological and labor change. *Journal of Human Resources Training*, 13–20. doi: 10.35429/jhrt.2023.24.9.13.20
24. Tazkia, F., & Jaelani, D. (2024). ANALISIS PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT. PRIMA INDO ENERGI. Retrieved from <http://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/elpei>
25. Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10. doi: 10.3389/fpubh.2022.890400