

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cedefindo Bekasi

Darmadi¹, Marindi Yesi Oviyanto², Sinta Sulistiani³

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen02445@unpam.ac.id¹, marindiyesioviyanto@gmail.com², dosen01876@unpam.ac.id³

Submitted: 24th September 2025 | **Edited:** 27th January 2026 | **Issued:** 01st April 2026

Cited on: Darmadi, D., Oviyanto, M. Y., & Sulistiani, S. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cedefindo Bekasi. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(2), 865-872.

ABSTRACT

Employee performance is a critical factor in achieving organizational goals, and it is influenced by various internal and external factors, including the physical work environment and work motivation. In many companies, inadequate workplace facilities and low employee motivation can hinder productivity and overall performance. This study aims to examine the individual and combined effects of the physical work environment and work motivation on employee performance at PT. Cedefindo Bekasi. The research employs a quantitative approach with an associative method. The population consists of 60 employees, and data collection was conducted using a census sampling technique. Primary data were obtained through structured questionnaires with closed-ended questions measured on a Likert scale. The collected data were analyzed using SPSS 27 and processed with multiple linear regression, following stages of descriptive analysis, validity and reliability testing, classical assumption testing, and hypothesis testing. The findings indicate that both a supportive physical work environment and high work motivation have significant positive effects on employee performance individually and jointly. These results highlight the importance of improving workplace facilities and fostering employee motivation through effective policies, recognition, and managerial support. Enhancing these factors can increase employee productivity, contributing to organizational success. The study provides practical implications for management to develop strategies that promote employee well-being and optimize overall performance.

Keywords: Employee Performance, Physical Work Environment, Work Motivation, Productivity, Organizational Management

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan daya saing perusahaan di era persaingan global (Zuraida, et al., 2025). Banyak perusahaan menghadapi tantangan terkait produktivitas karyawan yang belum optimal, yang sering dikaitkan dengan kondisi lingkungan kerja dan motivasi yang kurang mendukung. Lingkungan kerja fisik yang kondusif, seperti fasilitas yang memadai, tata ruang yang bersih dan nyaman, serta pencahayaan yang baik, dipercaya dapat meningkatkan kenyamanan kerja sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan (Sari dan Andriani, 2020). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi hasilnya dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan industrinya (Jamaludin dan Santoso, 2019).

Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja

karyawan. Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu bekerja lebih giat, berorientasi pada tujuan, dan berkomitmen terhadap tugasnya (Palahudin dan Zahra, 2021). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja, dan kombinasi motivasi serta lingkungan kerja yang mendukung cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik (Saputri et al., 2022). Namun, penerapan strategi motivasi yang efektif sering berbeda antar perusahaan tergantung pada kebijakan sumber daya manusia dan budaya organisasi (Apriyani, et al., 2023).

Meskipun banyak studi meneliti pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja, terdapat variasi hasil penelitian. Sebagian penelitian menemukan kedua variabel berpengaruh signifikan secara individu maupun simultan terhadap kinerja, tetapi ada pula yang menunjukkan hasil yang tidak konsisten karena dipengaruhi faktor lain seperti budaya organisasi, stres kerja, atau kompensasi (Jamaludin dan Santoso, 2019; Assidiqi & Hapsari, 2024). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu diisi, khususnya di perusahaan manufaktur di Indonesia, termasuk PT Cedefindo Bekasi.

PT Cedefindo Bekasi merupakan perusahaan manufaktur yang memiliki dinamika kerja tinggi dan tuntutan kualitas produk yang ketat. Di perusahaan seperti ini, kondisi fisik lingkungan kerja serta motivasi karyawan diduga memiliki peran penting dalam membentuk produktivitas dan kinerja kerja. Namun, belum terdapat kajian empiris yang mengkaji kedua variabel ini secara komprehensif di PT Cedefindo Bekasi (Saputri et al., 2022).

Urgensi penelitian ini juga ditunjang oleh fakta bahwa banyak perusahaan masih menghadapi produktivitas yang stagnan meskipun telah menerapkan berbagai strategi peningkatan kinerja. Hal ini menekankan perlunya pemahaman lebih mendalam mengenai bagaimana lingkungan kerja fisik dan motivasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan di tingkat operasional (Wahyuningsih & Kirono, 2023). Pendekatan kuantitatif dengan regresi linear berganda dianggap tepat untuk mengukur hubungan antarvariabel secara objektif.

Selain itu, penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada konteks perusahaan berbeda, sehingga hasilnya belum tentu berlaku secara langsung untuk PT Cedefindo Bekasi. Setiap perusahaan memiliki karakteristik unik dari segi struktur organisasi, budaya kerja, dan kebijakan manajemen, sehingga kajian spesifik pada perusahaan ini diperlukan untuk memberikan gambaran empiris yang akurat (Budhi Prabowo & Salsabila Lesmana, 2023).

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, khususnya di PT Cedefindo Bekasi. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi akademik dan implikasi praktis bagi manajemen dalam merancang kebijakan yang meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus performa organisasi secara keseluruhan (Jamaludin dan Santoso, 2019).

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merujuk pada seluruh kondisi dan elemen fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ini mencakup aspek-aspek seperti pencahayaan, temperatur, sirkulasi udara, kebersihan, tata letak ruang kerja, serta peralatan dan fasilitas

yang tersedia di area kerja (Sedarmayanti, 2022; Ayoko & Ashkanasy, 2019). Lingkungan yang dirancang dengan baik akan menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan kondusif sehingga berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan fisik yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan yang memengaruhi fokus dan efektivitas kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memicu, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan pekerjaan serta meningkatkan produktivitas di tempat kerja; motivasi mencakup kebutuhan, harapan, nilai, dan penghargaan yang dirasakan pekerja dan berfungsi sebagai pendorong intensi serta usaha dalam melaksanakan tugas (Robbins, Judge & Campbell, 2024; Lussier & Achua, 2022). Motivasi kerja juga mencerminkan sejauh mana karyawan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal melalui keterlibatan, komitmen, dan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga tingkat motivasi yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan kinerja individu dan organisasi (Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright, 2021; Armstrong & Taylor, 2020). Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dapat berupa faktor intrinsik seperti tantangan pekerjaan dan rasa pencapaian, serta faktor ekstrinsik seperti kompensasi, pengakuan, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja berdasarkan tugas, tanggung jawab, dan standar yang telah ditetapkan organisasi dalam periode tertentu; kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi perilaku kerja yang dapat diukur melalui kualitas pekerjaan, kuantitas output, ketepatan waktu, serta kemampuan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan (Dessler, 2022; Mathis, Jackson & Valentine, 2021). Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi individu, motivasi, lingkungan kerja, serta dukungan organisasi, sehingga peningkatan kinerja dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan strategis perusahaan secara keseluruhan (Mondy & Martocchio, 2020; Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright, 2021). Evaluasi kinerja menjadi alat penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk memberikan umpan balik, pengembangan karier, serta penghargaan yang adil.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran penelitian ini didasarkan pada konsep bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi fasilitas, tata ruang, pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan tempat kerja yang dapat mendukung produktivitas dan efisiensi kerja (Sedarmayanti, 2022; Ayoko & Ashkanasy, 2019). Karyawan yang bekerja dalam lingkungan fisik yang kondusif cenderung lebih fokus, nyaman, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga meningkatkan kinerja individu maupun tim. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres, ketidaknyamanan, dan menurunkan motivasi untuk bekerja secara optimal.

Selain itu, motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal dan eksternal yang mengarahkan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, Judge & Campbell, 2024; Lussier & Achua, 2022). Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, kreatif, dan konsisten dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Berdasarkan kerangka ini, penelitian ini mengasumsikan bahwa lingkungan kerja fisik yang kondusif dan tingkat motivasi yang tinggi secara parsial maupun simultan akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Dengan kata lain, optimalisasi kedua faktor ini menjadi strategi penting bagi manajemen untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antarvariabel. Penelitian dilakukan di PT. Cedefindo Bekasi, yang beralamat di Jl. Raya Narogong Km.4, Rt.004/Rw.001, Bojong Rawalumbu, Kota Bekasi, Jawa Barat. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 60 orang, dan seluruh populasi dijadikan responden melalui teknik sampel sensus, sehingga data yang diperoleh mewakili keseluruhan populasi tanpa melakukan pengambilan sampel acak.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden. Kuesioner yang digunakan berbentuk pertanyaan tertutup dengan skala Likert, sehingga setiap jawaban dapat diukur secara kuantitatif dan dianalisis secara statistik. Teknik pengumpulan data ini memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang sistematis mengenai variabel yang diteliti dari seluruh karyawan PT. Cedefindo Bekasi.

Selanjutnya, data yang diperoleh diolah menggunakan SPSS versi 27 dan dianalisis dengan metode regresi linear berganda untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Proses analisis melalui beberapa tahapan, yaitu uji deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, uji keabsahan dan reliabilitas untuk memastikan data dapat dipercaya, uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi memenuhi syarat, dan uji hipotesis untuk menentukan signifikansi hubungan antarvariabel. Dengan tahapan ini, penelitian diharapkan memberikan hasil yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data penelitian menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,113, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi data untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan mengikuti pola distribusi normal. Dengan kata lain, data tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan dalam analisis statistik parametrik, termasuk regresi linear berganda. Kondisi ini memastikan bahwa hasil analisis dapat dipercaya dan interpretasi hubungan antarvariabel tidak bias, sehingga mendukung validitas pengujian hipotesis dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 7,516 dalam persamaan regresi menggambarkan nilai dasar kinerja karyawan ketika variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berada pada nilai nol. Konstanta ini mencerminkan kondisi minimal kinerja karyawan yang tetap ada sebagai akibat faktor lain yang tidak termasuk dalam model, seperti pengalaman kerja, keterampilan individu, atau kebijakan organisasi. Teori manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, sehingga konstanta menunjukkan kontribusi variabel eksternal yang mendasari produktivitas (Dessler, 2022).

Nilai koefisien 0,673 untuk pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik akan

meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg tentang faktor motivasi dan higiene, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas yang memadai, dan kenyamanan fisik merupakan faktor hygiene yang dapat mencegah ketidakpuasan dan mendukung produktivitas (Armstrong & Taylor, 2020). Semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kemampuan karyawan untuk fokus, bekerja efisien, dan menghasilkan output berkualitas.

Selanjutnya, nilai koefisien 0,309 untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi juga memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibanding lingkungan kerja fisik. Teori motivasi seperti Maslow dan McClelland menjelaskan bahwa motivasi berperan sebagai dorongan internal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih disiplin, kreatif, dan berkomitmen pada pekerjaannya, sehingga kinerjanya meningkat secara berkesinambungan (Robbins, Judge & Campbell, 2024). Lebih lanjut menurut teori sistem manajemen kinerja menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh interaksi antara faktor lingkungan, individu, dan organisasi. Lingkungan yang kondusif menciptakan kondisi kerja yang nyaman, sementara motivasi memacu karyawan untuk memanfaatkan lingkungan tersebut secara maksimal, sehingga tercapai kinerja yang tinggi (Noe et al., 2021).

Temuan ini menekankan pentingnya perusahaan untuk memperhatikan kedua faktor tersebut secara bersamaan. Optimalisasi lingkungan kerja fisik melalui fasilitas, pencahayaan, kebersihan, dan tata ruang yang nyaman, serta peningkatan motivasi melalui penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karier, dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip manajemen modern yang menekankan kesejahteraan karyawan sebagai kunci keberhasilan organisasi (Mondy & Martocchio, 2020).

Uji Hipotesis

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,963 dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menegaskan bahwa kualitas fisik lingkungan kerja, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja, memiliki peran penting dalam mendukung produktivitas karyawan. Teori manajemen sumber daya manusia menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berfungsi sebagai faktor hygiene yang mencegah ketidakpuasan dan menciptakan kondisi kerja optimal bagi karyawan untuk melakukan tugasnya dengan efektif (Armstrong & Taylor, 2020).

Kondisi lingkungan fisik yang baik memungkinkan karyawan untuk berkonsentrasi, mengurangi stres, dan memaksimalkan kemampuan kerja, sehingga kinerja meningkat. Herzberg dalam teori motivasi dua faktor menekankan bahwa faktor hygiene, termasuk fasilitas dan kenyamanan kerja, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong produktivitas. Dengan kata lain, perbaikan lingkungan kerja fisik tidak hanya memengaruhi kenyamanan, tetapi juga berdampak langsung terhadap performa karyawan (Dessler, 2022).

Selain itu, Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 2,734 dan signifikansi 0,011. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat produktivitas dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini sejalan dengan teori motivasi klasik, seperti yang dikemukakan oleh Maslow dan McClelland, yang menekankan bahwa motivasi mendorong individu untuk berupaya mencapai tujuan tertentu melalui usaha, komitmen, dan pengembangan

kemampuan diri. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, kreatif, dan konsisten dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Selain itu, motivasi kerja juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, keterikatan, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dengan kata lain, motivasi yang memadai tidak hanya mendorong pencapaian individu, tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan (Robbins, Judge & Campbell, 2024).

Motivasi kerja tidak hanya berasal dari faktor intrinsik seperti kebutuhan aktualisasi diri, pencapaian, dan rasa tanggung jawab, tetapi juga dari faktor ekstrinsik seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan karier. Teori perilaku organisasi menekankan bahwa karyawan yang termotivasi secara internal dan eksternal cenderung menunjukkan keterlibatan tinggi dan kinerja yang konsisten, sehingga kontribusinya terhadap organisasi lebih optimal (Noe et al., 2021).

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 118,462 dan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan adanya sinergi antara faktor fisik dan psikologis dalam meningkatkan kinerja. Perilaku organisasi menekankan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individu dan lingkungan kerja, sehingga optimalisasi kedua faktor ini memberikan hasil yang lebih efektif dibandingkan pengaruh masing-masing secara parsial (Lussier & Achua, 2022).

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,890 menunjukkan bahwa 89% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi individu. Hal ini menegaskan bahwa pengelolaan lingkungan fisik dan motivasi merupakan strategi utama dalam meningkatkan kinerja secara signifikan (Mondy & Martocchio, 2020). Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian ini menekankan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian yang seimbang antara faktor lingkungan fisik dan faktor psikologis karyawan untuk mendorong kinerja yang optimal. Perbaikan lingkungan kerja, seperti fasilitas yang memadai, pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, kebersihan, dan tata ruang yang nyaman, harus dilakukan secara konsisten agar karyawan dapat bekerja dengan fokus, efisien, dan nyaman. Namun, perbaikan fisik saja tidak cukup; perusahaan juga perlu mengupayakan peningkatan motivasi kerja melalui berbagai strategi, seperti penghargaan atas prestasi, pengakuan terhadap kontribusi individu, serta penyediaan kesempatan pengembangan kompetensi dan karier. Pendekatan terpadu ini tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan, tetapi juga memperkuat keterikatan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Strategi ini selaras dengan prinsip manajemen modern yang menekankan bahwa karyawan merupakan aset utama organisasi, sehingga investasi pada kesejahteraan dan motivasi mereka berkontribusi secara langsung pada pencapaian tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2022).

Selain itu, teori perilaku organisasi menekankan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja, loyalitas, serta keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung tidak hanya memengaruhi aspek fisik karyawan, tetapi juga berdampak pada kondisi psikologis mereka, sehingga karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi. Motivasi yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, semakin memperkuat dorongan karyawan untuk bekerja secara

optimal, meningkatkan keterlibatan mereka, serta mendorong komitmen jangka panjang terhadap perusahaan. Karyawan yang merasakan kombinasi lingkungan kerja yang baik dan motivasi yang memadai cenderung lebih fokus, teliti, dan produktif dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga kualitas pekerjaan meningkat dan kesalahan kerja dapat diminimalkan. Kondisi ini turut memperkuat budaya kerja produktif dan profesional di dalam organisasi, menciptakan siklus positif antara kesejahteraan karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan (Robbins, Judge & Campbell, 2024).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa optimalisasi lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan menjadi strategi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam merancang kebijakan dan program yang mendukung kesejahteraan karyawan sekaligus memperkuat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peran fundamental dalam menunjang kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung tidak hanya meningkatkan kenyamanan karyawan, tetapi juga memengaruhi fokus, produktivitas, dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Makna dari temuan ini menunjukkan bahwa investasi dalam fasilitas fisik, tata ruang, pencahayaan, dan kenyamanan kerja merupakan strategi penting bagi organisasi untuk mendorong performa karyawan secara berkelanjutan.

Selain itu, motivasi kerja terbukti menjadi faktor krusial yang mendorong karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka. Motivasi yang tinggi tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga memperkuat komitmen dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Temuan ini mengimplikasikan bahwa perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang mengakui prestasi, memberikan penghargaan, dan membuka peluang pengembangan karier agar karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk berkontribusi lebih optimal.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa perusahaan perlu merancang dan melaksanakan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang terpadu, yang mengintegrasikan perbaikan kualitas lingkungan kerja fisik dengan peningkatan motivasi melalui kebijakan penghargaan, pengakuan, dan pengembangan kompetensi karyawan. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyani, N., Jaya, R. C., & Nuradina, K. (2023). *The Impact That Work Environment, Work Motivation, And Work Discipline Have on The Performance of Hammer Strong Bandung Employees*. *Journal of Business and Management Inaba*, 2(2), 111–130.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Assidiqi, Z. N., & Hapsari, R. D. V. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(3), 864–871.
- Ayoko, O. B., & Ashkanasy, N. M. (Eds.). (2019). *Organizational Behaviour and the*

Physical Environment. Routledge.

- Budhi Prabowo, I., & Salsabila Lesmana, N. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 2(3), 67–71.
- Dessler, G. (2022). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Jamaludin, J., & Santoso, A. (2019). The Effect of Physical Work Environment and Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Ekonomi*, 5(2), 45–58.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2022). *Leadership: Theory, Application & Skill Development*. Cengage Learning.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2021). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Mukti, D. A., & Sudarso, E. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Fatahilah Anugerah Nibras Tangerang Selatan. *AMANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 3(1), 44–52.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw-Hill Education.
- Palahudin, R., & Zahra, C. A. (2021). The Influence of Physical Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Finance and Business Statistics*, 8(1), 12–27.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2024). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Saputri, Z. A., Hidayat, R., & Putri, L. (2022). Effect of Work Motivation, Physical Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance. *International Journal of Social Service and Research*, 10(3), 78–91.
- Sari, N., & Andriani, D. (2020). The Impact of Work Environment and Employee Motivation on Performance. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(4), 101–115.
- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(3), 1028–1033.
- Zuraida, L., Ariani, I. D., & Lestari, R. F. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 681–690.