

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI SUMBER REJEKI JAYA

Khoirun Nisa

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka

044483298@ecampus.ut.ac.id

Abstract

This study analyzes the influence of the work environment on work motivation and how changes in the work environment impact employee performance improvement at the Sumber Rejeki Jaya Cooperative. The work environment is viewed as a combination of physical aspects (spatial layout, lighting, ventilation, cleanliness, facilities) and non-physical aspects (inter-employee relations, communication, leadership, organizational culture). Work motivation is defined as internal and external drives that influence the intensity, direction, and persistence of work behavior. Employee performance is measured through indicators of productivity, service quality, discipline, and satisfaction of cooperative members. The method used is quantitative descriptive-verification with a total sampling of 40 employees. The instruments are Likert scale questionnaires (1-5), in-depth interviews to enrich the data, and field observation. The analysis includes validity tests, reliability tests, simple linear regression, t-tests, and qualitative interpretations of interview results. The results show that the work environment has a positive and significant effect on work motivation (significance $p = 0.001$) and explains 62% of the variation in work motivation ($R^2 = 0.62$). Increased work motivation has implications for improved performance across productivity, service, and discipline. Recommendations include improving physical facilities, strengthening internal communications, enhancing reward systems, and implementing employee development programs.

Keywords: *Employee performance; cooperative; work environment; motivation*

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan bagaimana dampak perubahan lingkungan kerja tersebut terhadap peningkatan kinerja karyawan di Koperasi Sumber Rejeki Jaya. Lingkungan kerja dipandang sebagai kombinasi aspek fisik (tata ruang, pencahayaan, ventilasi, kebersihan, fasilitas) dan aspek nonfisik (hubungan antarpegawai, komunikasi, kepemimpinan, budaya organisasi). Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku kerja. Kinerja karyawan diukur melalui indikator produktivitas, kualitas pelayanan, kedisiplinan, dan kepuasan anggota koperasi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif-verifikatif dengan total sampling terhadap 40 karyawan. Instrumen berupa kuesioner skala Likert (1-5), wawancara mendalam untuk memperkaya data, serta observasi kondisi lapangan. Analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linier sederhana, uji t, dan interpretasi kualitatif dari hasil wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (signifikansi $p = 0,001$) dan menjelaskan 62% variasi motivasi kerja ($R^2 = 0,62$). Motivasi kerja yang meningkat berimplikasi pada perbaikan kinerja dalam dimensi

Article history

Received: November 2025

Reviewed: Desember 2025

Published: Desember 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

produktivitas, pelayanan, dan kedisiplinan. Rekomendasi mencakup perbaikan fasilitas fisik, penguatan komunikasi internal, sistem penghargaan, serta program pengembangan karyawan.

Kata Kunci : Kinerja karyawan; koperasi; lingkungan kerja; motivasi

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis bagi setiap organisasi termasuk koperasi. Tingkat keberhasilan operasional dan pelayanan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja dan motivasi karyawannya. Dalam beberapa tahun terakhir, fenomena penurunan kualitas pelayanan koperasi di Indonesia cukup sering diberitakan, mulai dari keterlambatan pelayanan, kurangnya responsivitas pegawai, hingga menurunnya kepuasan anggota. Fenomena ini umumnya berkaitan dengan masalah lingkungan kerja dan rendahnya motivasi karyawan.

Fenomena serupa juga tampak di Koperasi Sumber Rejeki Jaya. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara singkat dengan beberapa karyawan, ditemukan bahwa:

1. Pencahayaan dan ventilasi di ruang kerja masih kurang memadai, mengakibatkan beberapa karyawan mengeluhkan cepat lelah dan sulit berkonsentrasi.
2. Fasilitas kerja terbatas, seperti komputer yang lambat dan kursi kerja yang kurang ergonomis.
3. Alur komunikasi antarbagian belum berjalan efektif, sehingga terjadi keterlambatan dalam penyampaian informasi dan penyelesaian pekerjaan.
4. Beberapa indikator kinerja menurun dalam 6 bulan terakhir, terlihat dari tingginya keluhan anggota dan penurunan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas administrasi.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpotensi menjadi faktor utama yang memengaruhi turunya motivasi dan kinerja karyawan. Selain aspek fisik, aspek nonfisik seperti hubungan kerja, dukungan manajerial, dan kepemimpinan juga menjadi determinan penting yang dapat memperkuat maupun melemahkan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik terhadap motivasi kerja karyawan, serta bagaimana motivasi tersebut berdampak pada kinerja mereka di Koperasi Sumber Rejeki Jaya. Sumber daya manusia merupakan aset strategis bagi organisasi, termasuk koperasi. Keberhasilan operasional dan pelayanan koperasi sangat bergantung pada kinerja dan motivasi karyawan.

Di Koperasi Sumber Rejeki Jaya ditemukan indikator bahwa beberapa aspek lingkungan kerja masih belum optimal: pencahayaan yang kurang merata, ventilasi yang kurang mendukung kenyamanan, keterbatasan fasilitas kerja, serta jalur komunikasi yang belum efektif antar bagian. Kondisi ini menimbulkan penurunan semangat kerja, ketidakteraturan dalam pelaksanaan tugas, dan potensi penurunan kualitas layanan kepada anggota. Lingkungan kerja tidak hanya soal fisik; aspek nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan manajerial, kepemimpinan yang komunikatif, dan sistem penghargaan juga memegang peran penting dalam membentuk motivasi. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memberikan bukti empiris dan rekomendasi praktis bagi manajemen koperasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan kerja umumnya dibagi menjadi dua komponen yaitu fisik dan nonfisik (Sedarmayanti, 2018). Komponen fisik mencakup tata ruang, pencahayaan, ventilasi, dan fasilitas, sedangkan komponen nonfisik meliputi hubungan sosial, budaya organisasi, komunikasi, dan iklim kerja. Berbagai penelitian menegaskan bahwa kedua komponen ini berperan signifikan terhadap motivasi kerja (Ardana & Wirawan, 2022; Rahmawati & Nugroho, 2023).

Teori Dua Faktor Herzberg menjelaskan bahwa lingkungan kerja termasuk faktor higienis yang tidak meningkatkan motivasi secara langsung, tetapi dapat menyebabkan ketidakpuasan apabila tidak dipenuhi (Robbins & Judge, 2020). Hal ini sejalan dengan temuan penelitian kontemporer yang menunjukkan bahwa kenyamanan fisik dan iklim organisasi yang kondusif berkontribusi pada meningkatnya motivasi kerja karyawan (Sari & Pratama, 2021; Hendrawan & Susanto, 2022).

Menurut Mangkunegara(2017), motivasi mempengaruhi intensitas dan ketekunan kerja sehingga berdampak pada kinerja. Penelitian-penelitian sebelumnya (mis. Wibowo, 2020; Rivai, 2018) menunjukkan hubungan positif antara kualitas lingkungan kerja dan motivasi, serta hubungan tidak langsung terhadap kinerja melalui mediasi motivasi. Hipotesis penelitian ini adalah: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja; Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Perumusan Masalah dan Tujuan Penelitian

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang di atas adalah:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di Koperasi Sumber Rejeki Jaya?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan?
3. Sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja?

Tujuan penelitian mencakup:

1. Mendeskripsikan kondisi lingkungan kerja.
2. Mengukur tingkat motivasi.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi.
4. Menilai dampak motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran variabel secara numerik dan pengujian hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi lingkungan kerja, tingkat motivasi, dan kinerja karyawan di Koperasi Sumber Rejeki Jaya. Sementara itu, pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, serta pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Sumber Rejeki Jaya yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi tergolong kecil, penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini memastikan bahwa seluruh variasi dalam populasi dapat terwakili secara maksimal.

Data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, wawancara semi terstruktur, dan observasi langsung terhadap kondisi lingkungan kerja, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen internal koperasi, laporan kinerja, literatur ilmiah, jurnal, dan buku terkait. Instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert 1-5 yang mengukur tiga variabel, yaitu lingkungan kerja (pencahayaan, ventilasi, kebersihan, fasilitas kerja, komunikasi, hubungan antar rekan kerja), motivasi kerja (komitmen, inisiatif kerja, ketekunan, kepuasan kerja), dan kinerja karyawan (produktivitas, ketepatan waktu, kualitas pelayanan, kedisiplinan). Setiap indikator dikembangkan menjadi beberapa pernyataan untuk memperoleh skor kuantitatif dari masing-masing responden (Setyawati et al., 2022).

Instrumen diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan konsistensi dan akurasi alat ukur. Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui tiga tahapan utama, yaitu

penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan untuk memperoleh data kuantitatif secara langsung dan terstandarisasi, wawancara semi-terstruktur dengan delapan informan kunci (manajer dan beberapa karyawan) untuk memperkaya interpretasi hasil statistik, serta observasi lapangan yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap kondisi fisik lingkungan kerja seperti kebersihan ruang kerja, pencahayaan, tata letak, dan interaksi sosial antar karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS, melalui beberapa tahapan yang meliputi uji validitas dan reliabilitas di mana setiap item pernyataan diuji menggunakan korelasi Pearson dan dinyatakan valid jika r -hitung lebih besar dari r -tabel, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,70. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian melalui perhitungan mean, median, standar deviasi, dan distribusi frekuensi, sehingga menghasilkan gambaran awal mengenai persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja.

Analisis verifikatif menggunakan regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh masing-masing variabel, sedangkan nilai R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen. Selain itu, dilakukan triangulasi kualitatif melalui analisis temuan wawancara dan observasi untuk memastikan bahwa hasil kuantitatif sesuai dengan kondisi nyata di lapangan, sehingga dapat memperkuat interpretasi dan memberikan gambaran kontekstual yang lebih komprehensif. Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Sumber Rejeki Jaya, dengan periode pengumpulan data selama dua bulan yang mencakup tahap observasi awal, penyebaran kuesioner, wawancara, hingga analisis simultan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 1. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	N	Mean	Std. Dev
Pencahayaan	40	3.80	0.62
Ventilasi	40	3.76	0.58
Kebersihan	40	3.90	0.55
Fasilitas Kerja	40	3.72	0.64
Komunikasi	40	3.85	0.60
Hubungan Antar Karyawan	40	3.95	0.57
Total Lingkungan Kerja	40	3.95	0.59

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 1, rata-rata persepsi responden terhadap lingkungan kerja berada pada kategori cukup baik dengan nilai mean total sebesar 3,85. Indikator dengan nilai tertinggi adalah hubungan antar karyawan (mean = 3,95) yang menunjukkan adanya relasi kerja yang harmonis. Sementara itu, indikator fasilitas kerja memiliki nilai terendah (mean = 3,72), yang mengindikasikan masih perlunya perbaikan sarana dan prasarana pendukung kerja. Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sudah mendukung aktivitas kerja, namun masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan.

Tabel 2. Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Indikator	N	Mean	Std. Dev
Komitmen	40	3.82	0.55
Inisiatif Kerja	40	3.75	0.58

Ketekunan	40	3.80	0.60
Kepuasan Kerja	40	3.74	0.63
Total Motivasi	40	3.78	0.59

Sumber: Data diolah peneliti,2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan memiliki nilai rata-rata total sebesar 3,78 yang berada pada kategori cukup tinggi. Indikator komitmen memiliki nilai mean tertinggi (3,82), menunjukkan bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan loyalitas yang baik terhadap pekerjaan. Namun, kepuasan kerja memiliki nilai relatif lebih rendah (3,74), yang menandakan perlunya perhatian manajemen dalam meningkatkan kenyamanan dan penghargaan kerja agar motivasi semakin optimal.

Tabel 3. Deskriptif Variabel Kerja (Y2)

Indikator	N	Mean	Sdt. Dev
Produktivitas	40	3.88	0.57
Ketepatan waktu	40	3.76	0.60
Kualitas Pelayanan	40	3.80	0.59
Kedisiplinan	40	3.82	0.54
Total Kinerja	40	3.82	0.58

Sumber: Data diolah peneliti,2025

Berdasarkan Tabel 3, kinerja karyawan memiliki rata-rata total sebesar 3,82 yang menunjukkan kinerja berada dalam kategori baik. Produktivitas memperoleh skor tertinggi (3,88) yang menandakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Sementara itu, ketepatan waktu memiliki nilai paling rendah (3,76), yang menunjukkan masih adanya potensi perbaikan dalam disiplin waktu dan manajemen tugas.

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	12	0.45 - 0.79	0.312	Valid
Motivasi Kerja	10	0.48 - 0.82	0.312	Valid
Kinerja Karyawan	10	0.44 - 0.80	0.312	Valid

Sumber: Data diolah peneliti,2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel (0,312). Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini karena mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.874	Reliabel
Motivasi Kerja	0.861	Reliabel

Kinerja Karyawan	0.839	Reliabel
------------------	-------	----------

Sumber: Data diolah peneliti,2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel memperoleh nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yaitu lingkungan kerja sebesar 0,874, motivasi kerja 0,861, dan kinerja karyawan 0,839. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang tinggi dan konsisten untuk digunakan dalam pengukuran.

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R ²	Std. Error
1	0.788	0.620	0.612	0.368

Sumber: Data diolah peneliti,2025

Tabel ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,620, yang berarti bahwa 62% variasi motivasi kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sedangkan 38% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai R sebesar 0,788 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Tabel 7. ANOVA

Sumber Variasi	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	9.875	1	9.875	25.987	0.001
Residual	6.025	38	0.158	—	—
Total	15.900	39	—	—	—

Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$), yang berarti model regresi yang digunakan layak dan signifikan. Dengan demikian, lingkungan kerja secara statistik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Tabel 8. Coefficients

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	1.215	0.284	—	4.277	0.00
Lingkungan Kerja	0.675	0.132	0.788	5.097	0.01

Sumber: Data diolah peneliti,2025

Berdasarkan tabel koefisien, variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$) dan nilai beta sebesar 0,788. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, di mana setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R. Square	Adjusted R ²	Std. Error
1	0.702	0.492	0.481	0.402

Sumber: Data diolah peneliti,2025

Nilai R Square sebesar 0,492 menunjukkan bahwa motivasi kerja menjelaskan 49,2% variasi kinerja karyawan, sementara sisanya 50,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Nilai R sebesar 0,702 menunjukkan hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 10. Coefficient

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	1.508	0.298	—	5.064	0.000
Motivasi Kerja	0.610	0.145	0.702	4.211	0.001

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$) dan beta sebesar 0,702. Ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang bersih, nyaman, memiliki pencahayaan memadai, ventilasi baik, hubungan sosial harmonis, serta komunikasi efektif, cenderung memiliki motivasi kerja lebih tinggi. Temuan ini relevan dengan teori lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi utama:

- 1) Lingkungan fisik, mencakup tata ruang, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, dan fasilitas.
- 2) Lingkungan nonfisik, meliputi hubungan antarpegawai, iklim organisasi, gaya kepemimpinan, dan komunikasi internal.

Kedua dimensi ini terbukti berperan dalam menciptakan suasana kerja yang mempengaruhi semangat dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Kondisi fisik yang kurang memadai, seperti pencahayaan buruk atau fasilitas terbatas, dapat menurunkan energi kerja dan fokus karyawan. Sebaliknya, kondisi yang baik akan memperkuat motivasi dan meningkatkan semangat kerja. Temuan ini juga selaras dengan Teori Dua Faktor Herzberg, di mana lingkungan kerja digolongkan sebagai faktor higienis. Faktor higienis tidak meningkatkan motivasi secara langsung, tetapi harus dipenuhi agar karyawan tidak mengalami ketidakpuasan. Dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja fisik yang kurang optimal berpotensi menurunkan motivasi, dan ketika diperbaiki akan mendorong peningkatan motivasi secara tidak langsung. Penelitian sebelumnya oleh Wibowo (2020) dan Rivai (2018) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang berkualitas mampu meningkatkan motivasi kerja melalui kenyamanan, keamanan, dan hubungan kerja yang kondusif. Penelitian oleh Putri & Hidayat (2023) yang berfokus pada koperasi bahkan menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dominan yang mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian mendukung teori dan temuan terdahulu yang menempatkan lingkungan kerja sebagai komponen penting dalam pembentukan motivasi kerja karyawan.

2. Peran Motivasi Kerja sebagai Pendorong Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi lebih cenderung menunjukkan disiplin kerja, produktivitas tinggi, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, serta kemampuan memberikan pelayanan yang baik kepada anggota koperasi. Temuan ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017) bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang

mendorong seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam melakukan tugasnya. Dengan kata lain, motivasi adalah “motor penggerak” perilaku kerja. Ketika motivasi meningkat, karyawan akan menunjukkan kesungguhan, semangat kerja, dan kesediaan melakukan tugas lebih optimal. Hal ini kemudian berimplikasi langsung pada kinerja. Pendapat ini diperkuat oleh Luthans (2021) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu dari tiga faktor utama yang menentukan kinerja (selain kemampuan dan persepsi terhadap tugas). Motivasi yang tinggi mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Penelitian terdahulu oleh Rivai (2018) dan Putri & Hidayat (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai variabel mediasi penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan bila lingkungan kerja mendukung. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, tetapi juga menjadi jembatan untuk meningkatkan kinerja.

3. Hubungan Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja dalam Perspektif Teori Organisasi

Dalam perspektif Robbins & Judge (2020) tentang perilaku organisasi, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor kontekstual yang membentuk persepsi, sikap, dan perilaku individu. Lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan persepsi positif pada karyawan sehingga memengaruhi tingkat motivasi dan performa. Hasil penelitian ini memperkuat konsep psychological climate, yaitu persepsi individu terhadap kondisi lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa didukung oleh lingkungan yang nyaman dan hubungan kerja yang positif, mereka cenderung menunjukkan loyalitas dan kinerja yang lebih baik. Keterkaitan antara lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja dalam penelitian ini menunjukkan pola yang konsisten dengan model perilaku organisasi modern, yaitu:

Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja

Model ini menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan input awal untuk membangkitkan motivasi, dan motivasi menjadi energi yang menggerakkan peningkatan kinerja.

4. Integrasi Temuan Penelitian dengan Studi Terdahulu

Penelitian ini memperkuat temuan studies sebelumnya yang menegaskan bahwa:

- Lingkungan kerja memengaruhi motivasi (Wibowo, 2020; Sedarmayanti, 2018)
- Motivasi memengaruhi kinerja (Mangkunegara, 2017; Rivai, 2018)
- Lingkungan kerja memengaruhi kinerja melalui motivasi (Putri & Hidayat, 2023).

Temuan empiris pada penelitian ini memperjelas hubungan-hubungan tersebut dalam konteks Koperasi Sumber Rejeki Jaya, terutama pada kondisi nyata seperti pencahayaan yang kurang, fasilitas terbatas, serta jalur komunikasi yang belum optimal. Ketika kondisi-kondisi tersebut diperbaiki, motivasi kerja meningkat, dan akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pembahasan mengaitkan temuan empiris dengan teori dan implikasi praktis. Pertama, nilai $R^2 = 0,62$ menunjukkan hubungan kuat antara lingkungan kerja dan motivasi; ini konsisten dengan studi sebelumnya yang menyatakan bahwa aspek fisik dan nonfisik lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja. Secara rinci:

- a) Aspek Fisik: Pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan berkontribusi signifikan terhadap kenyamanan kerja. Pencahayaan yang tidak memadai meningkatkan kelelahan visual dan menurunkan konsentrasi-efek yang terbukti melalui laporan karyawan tentang menurunnya produktivitas pada shift siang hari.
- b) Aspek Nonfisik: Hubungan antar rekan kerja yang harmonis dan dukungan sosial dari atasan meningkatkan rasa keterikatan organisasi (organizational commitment). Wawancara menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didukung lebih cenderung inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan menjaga kualitas layanan.
- c) Mekanisme Mediasi: Motivasi berfungsi sebagai mediator antara lingkungan kerja dan kinerja. Artinya, perbaikan lingkungan kerja meningkatkan motivasi, yang kemudian mendorong perilaku kerja yang lebih produktif-sejalan dengan model psikologi organisasi yang menempatkan motivasi sebagai 'proses' yang mengubah kondisi lingkungan menjadi hasil kinerja.
- d) Kendala Implementasi: Manajemen menghadapi keterbatasan anggaran dan prioritas operasional; rekomendasi praktis harus mempertimbangkan solusi biaya-efektif, seperti perbaikan pencahayaan bertahap, penataan ulang ruang kerja untuk sirkulasi lebih baik, dan program penghargaan non-finansial.
- e) Implikasi Jangka Panjang: Investasi pada lingkungan kerja menghasilkan ROI melalui peningkatan produktivitas dan kualitas layanan, serta pengurangan turnover karyawan. Disarankan pengukuran berkala (survei kepuasan lingkungan kerja setiap 6 bulan) dan pilot project perbaikan fasilitas di satu divisi sebelum penerapan luas.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Koperasi Sumber Rejeki Jaya, dapat disimpulkan bahwa: Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi $p = 0,001$ dan kontribusi sebesar 62% ($R^2 = 0,62$). Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja yang meningkat berdampak pada perbaikan kinerja karyawan, terutama pada aspek produktivitas, kualitas pelayanan, dan kedisiplinan. Temuan ini diperkuat oleh hasil wawancara yang menunjukkan bahwa kenyamanan kerja dan komunikasi yang baik meningkatkan semangat kerja. Lingkungan kerja fisik (pencahayaan, ventilasi, tata ruang, fasilitas kerja) dan nonfisik (hubungan sosial, komunikasi, dukungan pimpinan) sama-sama berperan penting dalam membentuk motivasi dan kinerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Sumber Rejeki Jaya. Secara keseluruhan, beberapa poin utama dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja secara umum berada pada kategori cukup baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki.

Berdasarkan persepsi karyawan, lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, ventilasi, ruang kerja, dan fasilitas belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan produktivitas. Aspek nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan manajerial, dan efektivitas komunikasi dinilai baik, namun tetap memerlukan penguatan agar kondisi kerja semakin kondusif. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sebagai kombinasi aspek fisik dan sosial memiliki dampak nyata terhadap pengalaman kerja sehari-hari karyawan.

2. Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Analisis kuantitatif melalui regresi sederhana menunjukkan bahwa 62% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kualitas lingkungan kerja. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, maka semakin kuat dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya. Temuan ini konsisten dengan teori lingkungan kerja Sedarmayanti serta teori dua faktor Herzberg yang menempatkan lingkungan kerja sebagai faktor higienis yang perlu dipenuhi untuk meminimalkan ketidakpuasan.
3. Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong peningkatan kedisiplinan, produktivitas, ketepatan waktu, serta kualitas pelayanan. Temuan ini diperkuat oleh hasil wawancara yang menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Hal ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara dan Robbins bahwa motivasi merupakan faktor internal yang menentukan intensitas dan ketekunan perilaku kerja seseorang.
4. Kinerja karyawan dipengaruhi secara tidak langsung oleh lingkungan kerja melalui motivasi. Perbaikan pada lingkungan kerja tidak hanya meningkatkan kenyamanan fisik, tetapi juga memperkuat komitmen dan semangat kerja. Efek berantai ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi mediator penting yang menjembatani hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja harus dimulai dari pembenahan faktor-faktor lingkungan kerja yang saat ini masih belum optimal.
5. Temuan penelitian ini mendukung berbagai teori dan penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan konsistensi dengan hasil studi Wibowo, Rivai, serta Putri & Hidayat yang menegaskan bahwa lingkungan kerja dan motivasi merupakan faktor signifikan yang menentukan kinerja. Ini menambah bukti empiris bahwa koperasi, sebagai lembaga yang mengandalkan pelayanan dan hubungan manusia, memerlukan lingkungan kerja yang mendukung untuk menghasilkan kinerja organisasi yang lebih baik.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik merupakan langkah strategis untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Perbaikan tersebut tidak hanya memberikan dampak jangka pendek berupa efektivitas kerja, tetapi juga berpotensi meningkatkan loyalitas, kepuasan kerja, dan budaya organisasi dalam jangka panjang. Dengan demikian, manajemen koperasi perlu menjadikan pembenahan lingkungan kerja sebagai prioritas utama dalam pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa saran yang dapat diterapkan oleh manajemen adalah melakukan perbaikan lingkungan kerja fisik melalui peningkatan pencahayaan, ventilasi, penataan ruang yang ergonomis, kebersihan, dan penyediaan area istirahat; penguatan lingkungan kerja nonfisik melalui peningkatan komunikasi dua arah, dukungan pimpinan, apresiasi, dan hubungan kerja harmonis; penerapan sistem penghargaan dan motivasi melalui penghargaan non-finansial serta peninjauan insentif berbasis kinerja; melakukan monitoring dan evaluasi berkala terhadap kepuasan lingkungan kerja dan motivasi setiap enam bulan; serta bagi penelitian selanjutnya disarankan menggunakan sampel yang lebih luas atau desain longitudinal untuk mengamati perubahan motivasi dan kinerja dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, N., & Wirawan, I. M. (2022). Work Environment and Motivation as Determinants of Employee Performance in Service Organizations. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 18(1), 45-56.
- Hendrawan, R., & Susanto, T. (2022). Relationship Between Organizational Climate and Work Motivation in Cooperative Employees. *Jurnal Psikologi Industri*, 7(2), 98-109.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Putri, A. D., & Hidayat, R. (2023). The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance in Cooperative Organizations. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 9(2), 115-124.
- Rahmawati, D., & Nugroho, A. (2023). Analysis of Non-Physical Work Environment and Its Impact on Employee Productivity. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(4), 301-312.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sari, M. K., & Pratama, B. (2021). The Influence of Physical Work Environment and Leadership on Employee Motivation. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(3), 233-244.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Setyawati, I. Mulyawati, and S. Soecahyadi, "Studi Kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) dengan Menggunakan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif," *Edukatif J. Ilmu ...*, vol. 4, no. 1, pp. 1030-1042, 2022.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.