

Peran motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan: studi kasus PT. Jayatama Selaras Cileungsi Bogor

Rizka Zulfika¹, Widiana Indah Permata²

^{1,2}Universitas Teknologi Digital

¹rizka11211504@digitechuniversity.ac.id, ²widianaindah@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 18 Februari 2026

Disetujui 20 Maret 2026

Diterbitkan 30 April 2026

Kata kunci:

Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan; PT. Jayatama Selaras

Keywords:

Motivation; Work Environment; Employee Performance; PT. Jayatama Selaras

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Jayatama Selaras, Cileungsi, Bogor. Kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu perusahaan, di mana aspek motivasi dan lingkungan kerja berperan penting dalam menentukan produktivitas individu. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap karyawan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, yang mencakup penghargaan, kompensasi, serta pengakuan dari atasan, memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang mencakup fasilitas, hubungan interpersonal, serta kondisi fisik dan nonfisik tempat kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga stabilitas kinerja karyawan, terutama terkait penurunan produktivitas akibat kurangnya motivasi dan kondisi lingkungan kerja yang belum optimal. Dengan demikian, penelitian ini merekomendasikan peningkatan kebijakan insentif dan pengembangan lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan. Implikasi dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja berbasis kesejahteraan karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of motivation and work environment in improving employee performance at PT. Jayatama Selaras, Cileungsi, Bogor. Employee performance is a key factor in a company's success, where motivation and the work environment play a crucial role in determining individual productivity. This research employs a qualitative, descriptive approach, collecting data through observations, interviews, and documentation of company employees. The findings indicate that work motivation, including rewards, compensation, and recognition from superiors, positively impacts employee performance. Additionally, the work environment, encompassing facilities, interpersonal relationships, and both physical and non-physical conditions, significantly influences workforce productivity. The data reveal that the company faces challenges in maintaining stable employee performance, particularly a decline in productivity due to low motivation and suboptimal working conditions. Thus, this study recommends enhancing incentive policies and developing a more conducive work environment to boost employee motivation and productivity. The implications of this research can serve as a reference for companies in designing performance improvement strategies based on employee well-being.



©2026 Rizka Zulfika, Widiana Indah Permata. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016), sumber daya manusia adalah kekuatan produktif yang berasal dari manusia yang bekerja dalam organisasi, yang memberikan kontribusi nyata dalam proses produksi dan pencapaian target perusahaan. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi akan menentukan keberhasilan kegiatan perusahaan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten di bidangnya.

Kinerja karyawan yang baik secara otomatis akan memberikan keuntungan yang baik bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk akan menimbulkan kerugian material ataupun non-material.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja atau produktivitas yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang ditetapkan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh keterampilan dan kemampuan, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor psikologis seperti motivasi dan faktor eksternal seperti lingkungan kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang memuaskan, sedangkan lingkungan kerja adalah faktor eksternal yang mencakup fasilitas, atmosfer, dan kebijakan perusahaan yang memengaruhi suasana kerja. Kedua aspek ini, yaitu motivasi dan lingkungan kerja, memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja, menurut Robbins dan Judge (2018), adalah kekuatan psikologis yang mendorong individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diinginkan dalam organisasi. Motivasi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti penghargaan, insentif, dan dukungan dari atasan. Lingkungan kerja, di sisi lain, adalah kondisi fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kesehatan psikologis karyawan saat bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja mencakup aspek-aspek seperti kebersihan, keamanan, suhu, dan kondisi emosional yang ada dalam tempat kerja. Kedua elemen ini sangat relevan dalam peran meningkatkan kinerja karyawan.

Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan yang nyaman, mereka cenderung bekerja dengan lebih produktif dan mencapai hasil yang optimal. Terutama dalam konteks perusahaan yang memiliki target produksi tinggi seperti PT. Jayatama Selaras. Dalam konteks ini, motivasi dan lingkungan kerja menjadi faktor pendorong utama dalam mencapai target produksi yang sudah ditentukan oleh manajemen perusahaan.

PT. Jayatama Selaras yang berlokasi di Cileungsi, Bogor, Jawa Barat adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi kemasan plastik rigid untuk berbagai kebutuhan, termasuk sektor farmasi, kosmetik, makanan bayi, dan rumah tangga. Dengan tingkat permintaan yang tinggi dan konsisten, perusahaan ini menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja produksi yang stabil dan sesuai target. Sebagai produsen besar di industri plastik, PT Jayatama Selaras mempekerjakan banyak karyawan yang bertugas mengelola dan mengoperasikan mesin-mesin produksi serta melakukan pengawasan kualitas produk.

METODE PENELITIAN

Pendekatan pada penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam dan dilakukan secara terus-menerus sampai datanya jenuh. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Bogdan dan Taylor yang dikutip Lexy Moleong dalam bukunya yang berjudul Metodologi Penelitian Kualitatif menyebutkan bahwa penelitian deskriptif dalam metode penelitian adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau dilandasi oleh orang-orang dan perilaku yang diamati.

Metode penelitian kualitatif dengan analisis deskriptif menurut Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa metode kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi alamiah (*natural setting*). Analisis deskriptif dilakukan dengan cara memilih data yang penting, baru, unik, dan terkait rumusan masalah atau pertanyaan penelitian. Penelitian kualitatif memiliki sifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna lebih ditonjolkan dalam jenis penelitian ini dengan landasan teori yang dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi karyawan dan motivasi kerja berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Aspek penting yang memengaruhi motivasi: pengakuan atasan, penghargaan, kompensasi, dan pekerjaan itu sendiri. Kurangnya motivasi menyebabkan penurunan kinerja dan peningkatan absensi.

Lingkungan kerja, kondisi fisik dan nonfisik lingkungan kerja memengaruhi semangat dan produktivitas karyawan. Faktor penting meliputi fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, keamanan, dan kenyamanan ruang kerja.

Kinerja karyawan dan produktivitas karyawan tidak stabil, dengan penurunan pencapaian target dan tingginya absensi (data Juni–Oktober 2024 menunjukkan deviasi negatif terhadap target kerja). Lingkungan kerja dan motivasi yang kurang optimal menjadi penyebab utama rendahnya kinerja.

Motivasi menjadi kunci dalam membangun semangat kerja. Karyawan yang mendapatkan insentif dan penghargaan merasa lebih dihargai dan termotivasi.

Lingkungan kerja yang baik menciptakan kenyamanan dan rasa aman, yang berdampak langsung pada efektivitas kerja.

Perusahaan perlu meningkatkan sistem motivasi dan memperbaiki lingkungan kerja fisik maupun sosial agar dapat mendorong pencapaian target kerja. Penelitian menegaskan pentingnya manajemen SDM dalam merancang strategi peningkatan kinerja melalui pendekatan psikologis dan lingkungan.

Tabel 1. Daftar Pertanyaan Wawancara

No	Pertanyaan
1.	Bagaimana balas jasa yang diberikan PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor?
2.	Apakah PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor selalu memberikan balas jasa atas kinerja karyawan?
3.	Apakah balas jasa yang diberikan PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor dapat meningkatkan kinerja karyawan?
4.	Bagaimana kondisi kerja karyawan di PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor?
5.	Bagaimana kondisi kerja karyawan di PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor?
6.	Apakah kondisi kerja di PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor dapat meningkatkan kinerja karyawan?
7.	Bagaimana fasilitas kerja karyawan di PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor?
8.	Apakah fasilitas yang diberikan dapat menambah semangat kerja karyawan PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor?
9.	Apakah fasilitas yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor?
10.	Bagaimana prestasi kerja karyawan di PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor?
11.	Apakah karyawan PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor memiliki semangat untuk terus berprestasi?
12.	Apakah prestasi kerja karyawan PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor dapat meningkatkan kinerja karyawan?
13.	Bagaimana pengakuan dari atasan atas kerja keras karyawan PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor?
14.	Apakah pimpinan PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor sering memberikan pengakuan atas keberhasilan kerja karyawan?
15.	Apakah pengakuan dari atasan PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor dapat meningkatkan kinerja karyawan?
16.	Bagaimana pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor?
17.	Apakah pekerjaan karyawan dilakukan dengan penuh semangat oleh para karyawan PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor?
18.	Apakah pekerjaan itu sendiri dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor?
19.	Bagaimana perlengkapan kerja di PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor?
20.	Apakah PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor memiliki perlengkapan kerja yang baik dan sesuai?
21.	Apakah perlengkapan kerja yang dimiliki oleh PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor dapat meningkatkan kinerja karyawan?
22.	Bagaimana pelayanan dari PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor kepada para pegawainya?
23.	Apakah pelayanan kepada pegawai dapat memudahkan dan membantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pegawai PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor?
24.	Apakah pelayanan kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor?
25.	Bagaimana kondisi kerja di PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor?
26.	Apakah kondisi kerja di PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor memenuhi keselamatan, keamanan dan kenyamanan karyawan?
27.	Apakah kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor?
28.	Bagaimana hubungan personal di PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor?
29.	Apakah PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor selalu berusaha menjaga karyawannya untuk memiliki hubungan personal yang baik dan harmonis?
30.	Apakah hubungan personal dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Jayatama Selaras Cileungsi Bogor?

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penelitian mengenai peran motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Jayatama Selaras, dapat disimpulkan bahwa peranan motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Jayatama Selaras sangat baik. Dari sisi motivasi, perusahaan sudah memberikan apresiasi balas jasa berupa bonus akhir tahun dan bonus bila mencapai target. Perusahaan telah menciptakan kondisi kerja yang kondusif, suportif, dan berjalan sesuai dengan SOP. Perusahaan telah memberikan fasilitas kerja yang baik berdasarkan kebutuhan departemen, namun masih ada kekurangan fasilitas untuk keselamatan kerja berupa alat pelindung diri.

Prestasi kerja setiap karyawan di perusahaan sudah baik, dan perusahaan juga memberikan apresiasi terhadap prestasi karyawan bila bisa mencapai atau melampaui target. Atasan telah memberikan pengakuan berupa fasilitas sesuai kebutuhan yang baik dan apresiasi atas penghargaan terhadap prestasi hasil kinerja yang baik di antara karyawan. Dan perusahaan telah menciptakan suasana dan semangat kerja yang tinggi pada pekerjaan itu sendiri, sehingga pekerjaan itu sendiri bagi karyawan sudah dilakukan dengan baik, sesuai dengan SOP dan penuh rasa tanggung jawab atas pekerjaannya serta mencoba selalu melampaui target.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R. (2021). Pengaruh stres dan lingkungan kerja terhadap kinerja yang dimediasi motivasi kerja karyawan Hotel MM UGM Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 123–135.
- Adnyana Sudibya, I. G., & Mudiarta Utama, I. W. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 45–60.
- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Nusa Media.
- Anwar, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja. *Majalah Ilmiah Manajemen*, 8(2), 49–58.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 123–135.
- Bachtiar, D. (2012). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Management Analysis Journal*, 1(1), 252–260.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 71–80.
- Fadhallah. (2020). *Wawancara*. UNJ Press.
- Hakim, F., & Khair, H. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 71–80.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, C. N. (2015). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor PT Keramik Diamond Industries. *Jurnal AGORA*, 3(2), 123–130.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 45–55.
- Umar, H. (2013). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.