

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ALFAMART KAMAL**

Fitri Auliya Rohmah<sup>1</sup>, Audina Aprilia<sup>2</sup>, Iriani Ismail<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Trunojoyo Madura

Alamat e-mail : [fitriauliyarohmah.240@gmail.com](mailto:fitriauliyarohmah.240@gmail.com)<sup>1</sup>,  
[audinaapriliah048@gmail.com](mailto:audinaapriliah048@gmail.com)<sup>2</sup>, [iriani.ismail@trunojoyo.ac.id](mailto:iriani.ismail@trunojoyo.ac.id)<sup>3</sup>

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of work environment and motivation on employee performance at Alfamart Kamal. A positive and supportive work environment is expected to increase employee intention to continue working and contribute optimally. Through a qualitative approach, data were collected using interview, observation, and literature study methods. The results of the study indicate that a comfortable work environment and good employee relations play an important role in improving individual and team performance. In addition, motivation provided through training programs, fair incentive systems, and attention to employee welfare have proven effective in increasing productivity. This study provides recommendations for management to continue to improve the quality of the work environment and implement appropriate motivational strategies to achieve company goals.*

*Keywords: Influence of Work Environment, Motivation, Employee Performance*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Alfamart Kamal. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung diharapkan dapat meningkatkan niat karyawan untuk terus bekerja dan berkontribusi secara optimal. Melalui pendekatan kualitatif, pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, observasi, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan karyawan yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu dan tim. Selain itu, motivasi yang diberikan melalui program pelatihan, sistem insentif yang adil, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan terbukti efektif dalam meningkatkan produktivitas. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi manajemen untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan menerapkan strategi motivasi yang tepat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci: Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

#### **A. Pendahuluan**

Perusahaan selalu mencapai prestasi, karena karyawan menginginkan karyawan yang berprestasi dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi

perusahaan. Ketika karyawan dalam perusahaan bekerja dengan efektif, perusahaan juga akan beroperasi secara efektif. Karyawan merupakan kunci keberhasilan organisasi sebagai sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang efektif akan membantu mencapai tujuan perusahaan (Irvianti dan Verina, 2015). Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya tergantung pada infrastruktur yang tersedia, tetapi juga bergantung pada kinerja para karyawannya. Efektivitas suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh situasi dan tingkah laku dari para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut (Zaki dan Marzolina, 2016).. Sumber daya manusia merupakan aset berharga dan kompleks dalam perusahaan, keputusan yang tidak tepat terkait manajemen sumber daya manusia dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dan kesulitan mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi fokus utama bagi semua entitas bisnis. Banyak perusahaan memiliki kebijakan manajerial yang kurang memadai, yang dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan (Syed, dkk; 2014). Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan tingkat motivasi yang tinggi telah terbukti berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh

lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan peritel, dengan fokus pada karyawan di Alfamart Kamal.

Menurut Jones dan Smith (2018), "lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan." Mereka juga menyimpulkan bahwa "motivasi yang baik dapat menjadi pendorong utama bagi pencapaian tujuan individu dan perusahaan". Sejalan dengan penelitian tersebut, Johnson (2016) menekankan bahwa "pengelolaan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dapat membawa dampak positif pada produktivitas dan retensi karyawan". Dengan mempertimbangkan temuan-temuan sebelumnya, penelitian ini akan menggali lebih dalam bagaimana lingkungan kerja dan motivasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan di Alfamart Kamal, sebuah peritel terkemuka di Indonesia. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen Alfamart dan perusahaan-perusahaan sejenis dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka.

## **Kajian Literatur dan Pengambilan Hipotesis**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja**

Menurut Rivai (2019), hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja sangat dekat. Lingkungan kerja mencakup semua peralatan dan material yang digunakan, kondisi sekitar tempat kerja seseorang, metode kerja, serta tata cara kerja

baik secara individu maupun dalam kelompok kerja. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat mengurangi motivasi kerja dan pada akhirnya menurunkan produktivitas para pegawai. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja adalah kombinasi alat, bahan, metode kerja, dan pengaturan kerja yang dihadapi seseorang di tempat kerja, termasuk sekitarnya baik secara individu maupun dalam kelompok. Secara umum, lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori: Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung, sementara lingkungan kerja non fisik melibatkan aspek-aspek yang terkait dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Semakin optimal kondisi lingkungan kerja, semakin rendah tingkat pergantian karyawan yang dialami oleh sebuah perusahaan. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja buruk, maka tingkat pergantian karyawan akan meningkat. Semakin optimal kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi produktivitas kinerja karyawan yang dialami oleh sebuah perusahaan. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja buruk, maka kinerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja agar menjadi aman dan nyaman bagi para karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Syaharudin, Utami, dan Andini (2017), yang menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.

Lingkungan kerja yang positif memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Komponen fisik dan non-fisik di sekitar individu saat bekerja mampu mempengaruhi kinerja mereka secara langsung atau tidak langsung, yang dikenal sebagai lingkungan kerja (Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â., 2021). Selain memengaruhi kinerja, lingkungan kerja juga berperan dalam mengurangi tekanan pekerjaan. Ketika karyawan beroperasi di lingkungan yang tidak mendukung, baik dari segi fisik maupun non-fisik, hal ini dapat mengakibatkan frustrasi dan stres. Untuk menjaga tingkat stres yang wajar di kalangan karyawan, organisasi harus memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, baik secara fisik maupun non-fisik, untuk mencegah stres yang berlebihan yang dapat memengaruhi karyawan secara negatif.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan

terhadap kinerja karyawan (Widiasworo, 2014); Jayaweera (2015); (Samson, Waiganjo, & Koima, 2015); (Malik, Ahmad, Gomez, & Ali, 2011).

Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektifitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013:23).

Menurut Mangkunegara (2013:105) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Heizer dan Render (2015:467) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik dimana para karyawan bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

### **Motivasi Kerja**

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin "movere" yang sama dengan "to move" (bahasa inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan

proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan.

Menurut para ahli seperti Bangun (2012), motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan. Sastrohadiwiryo (2003) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mengarahkan dan mendorong perilaku untuk memenuhi kebutuhan yang pada akhirnya memberikan kepuasan. Hamzah (2007) menggambarkan motivasi sebagai upaya dan dorongan internal seseorang untuk mengubah perilaku menjadi lebih baik guna memenuhi kebutuhan mereka. Motivasi adalah faktor pendorong yang mendasari tindakan pegawai di sekitarnya. Dorongan ini berasal dari individu yang termotivasi untuk melakukan aktivitas yang sejalan dengan keinginan dalam dirinya. Gray dalam Winardi (2012) menginterpretasikan motivasi sebagai serangkaian proses internal dan eksternal yang menimbulkan antusiasme dan ketekunan dalam menjalankan aktivitas tertentu. Sebagai seorang pengusaha, motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri atau dari luar.

Dalam pandangan Mitchell, motivasi adalah hasil dari proses psikologis yang menyebabkan ketekunan dalam kegiatan sukarela yang bertujuan pada tujuan spesifik. Menurut Luthan (2006), motivasi adalah proses yang dimulai dari kekurangan fisik dan psikologis yang mendorong tindakan atau dorongan dengan tujuan mencapai insentif tertentu. Kaitan antara dorongan dan imbalan menjadi penting dalam pemahaman motivasi. Masrukhin & Waridin (2006) menyatakan bahwa motivasi adalah minat individu yang dipengaruhi oleh faktor psikologis terhadap pekerjaan, kepuasan, serta kemampuan untuk bertanggung jawab terhadap tugas yang akan dijalankan. Dengan demikian, perilaku pegawai yang dipicu oleh motivasi tertentu akan mencerminkan tema yang sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

Menurut Suhendra dan Hayati (2006), motivasi kerja didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengarahkan pegawai dan organisasi menuju kesuksesan, sehingga keinginan individu dan tujuan organisasi dapat tercapai. Dari sudut pandang para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kebutuhan yang mendorong pegawai dan harus dipenuhi agar mereka dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka. Motivasi juga merupakan faktor yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan berdasarkan motifnya. Oleh karena itu, setiap pegawai tidak hanya memiliki perbedaan dalam kemampuan, tetapi juga dalam keinginan untuk bertindak atau

motivasi. Faktor-faktor yang dapat menjadi motivasi bagi kinerja karyawan adalah kepuasan pribadi, pengakuan dan penghargaan, rasa tanggung jawab, pengembangan profesional, hubungan interpersonal yang baik, keseimbangan kehidupan kerja, tantangan dan prestasi, serta visi dan misi Perusahaan (Purnama et al., 2022).

Menurut Sastrohadiwiryo (2013: 119) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut: kinerja (*Achievement*), penghargaan (*Recognition*), tantangan (*Challenge*), tanggung jawab (*Responsibility*), pengembangan (*Development*), keterlibatan (*Involvement*), dan Kesempatan (*Opportunities*).

Menurut Reksohadiprodjo (2015, 252), motivasi dapat diartikan sebagai keadaan seseorang dalam mewujudkan keinginan pribadi untuk mengerjakan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuannya. Menurut Robbins and Timothy (2017, 198) "*motivation is the processes for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*" Menurut Nawawi & Hadari (2015, 351) motivasi dapat diartikan dengan kondisi seseorang untuk

melakukan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut definisi yang dikemukakan oleh Simanjuntak dalam Yunita & Zuhro (2018), kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas yang spesifik. Sementara kinerja perusahaan merujuk pada sejauh mana hasil-hasil tercapai dalam mencapai tujuan perusahaan. Pendapat Sedarmayanti dalam Octavianus (2018) menggambarkan kinerja sebagai hasil kerja individu atau keseluruhan organisasi yang harus dapat diukur dan dibuktikan secara konkret berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Hasibuan dalam Rachmawati (2017) menjelaskan kinerja sebagai hasil yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya, berdasarkan pada kombinasi kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang dihabiskan. Menurut pendapat Umam dalam Kapahang, Kojo, & Uhing (2017), kinerja adalah hasil kerja individu yang terkait dengan peran atau tugas yang diemban dalam periode tertentu, yang kemudian diukur berdasarkan nilai atau standar yang berlaku di organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Kinerja karyawan merujuk pada kemampuan mereka dalam menyelesaikan seluruh tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Keberhasilan suatu lembaga bergantung pada efektivitas unit-unit kerja di dalamnya. Kinerja pegawai

dapat bervariasi dari tingkat tinggi, sedang, hingga rendah, serta bisa melebihi, mencapai, atau tidak mencapai target yang ditetapkan. Dengan dasar ini, kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja keseluruhan seorang karyawan (Cokroaminoto, 2007). Menurut Simamora, seperti yang dikutip dalam Riani (2013), kinerja merupakan tingkat pencapaian persyaratan pekerjaan oleh seorang karyawan. Riani (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diperoleh seseorang sesuai dengan standar yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sementara itu, Mangkunegara (2011) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Veithzal, dkk (2009), kinerja adalah hasil dari motivasi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, yang seharusnya didukung oleh tingkat kesediaan dan keterampilan yang tepat. Kesediaan dan keterampilan tersebut tidak akan efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Kinerja merupakan tindakan yang tampak dari setiap individu sebagai hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan. Prestasi kerja karyawan adalah elemen krusial dalam usaha perusahaan mencapai tujuannya.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja

karyawan yang baik. Kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang atau kelompok dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka, serta kemampuan mereka dalam mencapai standar dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dijelaskan sebagai kemajuan yang dibangun atas pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam melakukan pekerjaan. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap karyawan, memberikan arahan yang jelas, serta memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik mampu menjalankan tugas mereka dengan efektif, memahami hubungan pekerjaan mereka dengan tugas rekannya, memahami tujuan perusahaan, dan mampu mengatasi tantangan yang muncul dalam menjalankan tugas sehari-hari. (Yunita & Zuhro, 2018).

Kinerja karyawan dapat dinilai dengan menggunakan beberapa indikator seperti kualitas kerja karyawan, kuantitas atau pencapaian target yang telah ditentukan, penyelesaian tugas yang telah ditentukan, tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diberikan, dan bagaimana karyawan memelihara dirinya sendiri (Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010); Simamora (2004); Samson, Waiganjo & Koima (2015); Hamid & Hassan (2015). Berikut adalah penjelasannya:

Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010) menyebutkan bahwa terdapat enam kinerja primer

yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. *Cost Effectiveness*, merupakan tingkat sejauh sekunder dilakukan studi pustaka dengan mencari mana penggunaan sumber daya organisasi landasan teori yang relevan terhadap penelitian (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau penggunaan sumber daya.
4. *Need for Supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang *supervisor* untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

Simanjuntak dan Widodo (2015:132) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.

3. Supra sarana. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Porter & Lawren (dalam Nawawi, 2015, 259) kinerja karyawan sebagai keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan, pemahaman apa dan bagaimana melakukannya. Menurut Rudman (2003, 7) dalam Yupiter Gulo (JBA, 2018) kinerja karyawan diartikan sebagai perilaku yang fokus atau pekerjaan yang memiliki tujuan.

### **C. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara. Kuncoro (2009:148) menyatakan bahwa pengertian data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original. Suharsimi Arikunto (2006) menyatakan bahwa data sekunder adalah data yang diperoleh oleh peneliti dari sumber kedua atau sumber lain yang sudah ada. Data ini bukan dihasilkan langsung oleh peneliti, melainkan dikumpulkan dari sumber yang sudah tersedia, seperti buku, artikel, atau dokumen penelitian sebelumnya. Populasi yang diteliti adalah karyawan Alfamart Kamal, di mana populasi tersebut terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di Alfamart Kamal. Sampel penelitian dipilih

dengan metode purposive sampling, Metode purposive sampling, menurut para ahli, adalah teknik pengambilan sampel di mana sampel dipilih berdasarkan pertimbangan yang sengaja dilakukan oleh peneliti, dengan tujuan untuk mencakup kasus-kasus yang dianggap paling informatif, representatif, atau relevan untuk tujuan penelitian tertentu (Sugiyono, 2016; Patton, 2002). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memilih sampel yang secara spesifik mendukung tujuan penelitian dan memberikan wawasan yang mendalam terhadap fenomena yang diteliti.

Jenis data dan sumber yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dicatat dan dikumpulkan untuk pertama kalinya (Marzuki, 2005: 55). Indriantoro dan Supomo (2002) mendefinisikan data sekunder sebagai data yang telah dikumpulkan oleh orang lain untuk keperluan yang berbeda, yang kemudian dapat digunakan kembali oleh peneliti untuk tujuan yang berbeda dari penelitian aslinya. Dalam mendapatkan data, penulis melakukan dengan metode wawancara, observasi, Studi Pustaka.

#### **1. Wawancara**

Satu metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berdasarkan tujuan (Sutrisno Hadi, 2000: 193) metode ini dipakai untuk mendapatkan data yang menyatakan tentang upaya



peneliti pada beberapa sumber yang dianggap representative.

## 2. Observasi

Metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku, dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung (Suharsimi Arikunto, 2005: 115).

## 3. Studi Pustaka

Studi pustaka (library research) adalah metode pengumpulan data dengan memahami dan mempelajari teori-teori yang relevan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan topik penelitian. Menurut Zed (2004), terdapat empat tahapan dalam melakukan studi pustaka, yaitu mempersiapkan alat dan perlengkapan yang diperlukan, menyusun bibliografi kerja, mengatur waktu, serta membaca dan mencatat bahan-bahan penelitian. Data dikumpulkan dengan mencari dan mengumpulkan sumber-sumber dari berbagai referensi, seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu. Bahan pustaka yang diperoleh kemudian dianalisis secara kritis dan mendalam untuk mendukung argumen serta proposisi yang diajukan dalam penelitian.

## **D. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Hasil wawancara dengan karyawan Alfamart Kamal menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan temuan Feel (2018), yang menyatakan bahwa suasana kerja yang kondusif mampu

meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja secara signifikan.

Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi berbagai mekanisme yang menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja yang positif dengan kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang mendukung berperan penting dalam meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Misalnya, teori autodeterminasi yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (2000) menunjukkan bahwa lingkungan yang memenuhi kebutuhan dasar psikologis seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan mampu meningkatkan motivasi intrinsik. Mereka menyatakan bahwa "ketika kebutuhan psikologis dasar terpenuhi, individu akan termotivasi secara intrinsik, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan dan kinerja mereka." Studi oleh Bakker dan Demerouti (2007) juga mendukung hal ini, dengan menyatakan bahwa "dukungan sosial dan pengakuan dari rekan kerja berkontribusi pada peningkatan motivasi intrinsik, yang berdampak pada kinerja karyawan yang lebih tinggi."

Di Alfamart Kamal, hubungan baik antar karyawan, komunikasi yang efektif, serta dukungan dari manajemen menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk memberikan performa terbaik mereka. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung, baik secara emosional maupun profesional, cenderung memiliki tingkat motivasi

yang lebih tinggi, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Menurut Robbins dan Judge (2017), "karyawan yang mendapatkan dukungan sosial dari lingkungan kerja mereka memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan lebih mungkin untuk terlibat dalam pekerjaan mereka dengan penuh semangat."

Selain itu, pelatihan berkelanjutan dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan kerja juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan di Alfamart Kamal. Sistem insentif yang adil dan transparan juga membantu meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai target kerja. Menurut Hasibuan (2016), "insentif yang adil dan transparan akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, karena mereka merasa dihargai dan diakui oleh perusahaan." Karyawan yang termotivasi biasanya lebih fokus, produktif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas sehari-hari mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan loyalitas kepada perusahaan.

### **E. Kesimpulan**

Dalam penelitian mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Kamal", ditemukan bahwa lingkungan kerja yang positif memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang mendukung, yang ditandai dengan hubungan antar rekan kerja yang baik, komunikasi yang efektif, serta dukungan dari manajemen, berkontribusi besar dalam

meningkatkan motivasi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, motivasi juga diidentifikasi sebagai faktor krusial yang mempengaruhi kinerja. Pelatihan yang berkelanjutan dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Sistem insentif yang adil dan transparan juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menegaskan adanya hubungan langsung antara lingkungan kerja yang positif dan motivasi yang tinggi dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen yang memperhatikan kedua aspek ini dapat menciptakan tim yang lebih produktif dan berkinerja tinggi. Untuk mencapai tujuan organisasi, penting bagi manajemen untuk fokus pada penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen Alfamart dan perusahaan-perusahaan sejenis, menunjukkan bahwa perhatian terhadap lingkungan kerja dan motivasi karyawan adalah kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja individu maupun keseluruhan tim.

Berdasarkan penelitian mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Kamal", terdapat beberapa saran untuk manajemen. Pertama, manajemen perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung hubungan antar karyawan. Kedua, program pelatihan dan pengembangan karyawan harus diimplementasikan secara berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan motivasi. Selanjutnya, sistem insentif yang adil dan transparan perlu dirancang agar karyawan yang berprestasi mendapatkan penghargaan yang layak. Selain itu, komunikasi internal yang efektif harus dibangun agar karyawan merasa didengar dan dihargai. Terakhir, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, baik fisik maupun mental, sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan loyalitas. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan dapat meningkat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176-185.
- Gunawan, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yi Shen Industrial. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 72-83.
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & AB, S. H. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35-45.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26-36.
- Nida, H. S., & Atmaja, H. E. (2021). Analisis Pengaruh Keberhasilan Diri, Toleransi Akan Risiko, dan Kebebasan Dalam Bekerja Terhadap Motivasi Berwirausaha (Studi Kasus Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Tidar). *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 187-199.
- Peres, Y., & Maridjo, H. (2024). The Influence Of Work Environment, Workload, Job Burnout, Job Satisfaction and Role Ambiguity on Employee Performance With Job Stress as A Mediating Variable. *International Journal of Economics Development Research (IJEDR)*, 5(1), 462-474.
- Riono, S. B., & Wibowo, W. (2019). Upaya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Perguruan Tinggi Se-Kabupaten Brebes. *Syntax Lit*, 4(5), 92-98.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Samsu, S. (2013). Analisis pengakuan dan pengukuran pendapatan berdasarkan PSAK NO. 23 pada PT. Misa Utara Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Wulandari, S. ., & Rahayu, M. . (2024). The Effect of Discipline and Work Motivation on Teacher Performance at Al-Ihsaniyah Foundation Kramat Jati East Jakarta. *International Journal of Economics Development Research (IJEDR)*, 5(2), 1489–1495.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M. F., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, P. J. (2007). When do job demands particularly predict burnout? The moderating role of job resources. *Journal of managerial psychology*, 22(8), 766-786.