

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT MOTOR SIGHTS INTERNATIONAL DIVISI BUSINESS DEVELOPMENT

Nikolas Aldo Immanuel Haekase¹, Erwin Permana²

nikolas.aldo.immanuel.haekase.an23@stu.pnj.ac.id¹, erwin.permana@univpancasila.ac.id²

Politeknik Negeri Jakarta¹, Universitas Pancasila²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada divisi Corporate Business Development di PT Motor Sights International. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif dengan menelaah kondisi lingkungan kerja serta faktor motivasi yang memengaruhi capaian kinerja tim dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara umum telah mendukung aktivitas kerja karyawan melalui ketersediaan fasilitas operasional yang memadai, ruang kerja yang nyaman, serta kondisi kebersihan dan pencahayaan yang baik. Selain itu, lingkungan kerja non-fisik juga menunjukkan kondisi yang kondusif, yang tercermin dari kepemimpinan yang adaptif, hubungan kerja yang kolaboratif, serta komunikasi yang terbuka antar anggota tim dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Dari sisi motivasi kerja, karyawan menunjukkan tingkat semangat kerja yang cukup tinggi yang didorong oleh pemenuhan kebutuhan dasar seperti gaji, insentif, serta bentuk penghargaan dari organisasi. Jika dikaitkan dengan teori Abraham Maslow melalui konsep Maslow's Hierarchy of Needs, motivasi karyawan berada pada tingkat kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan, di mana karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi serta memperoleh kepastian dalam pekerjaan. Penerapan sistem insentif oleh perusahaan juga memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk mempertahankan semangat kerja dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Maslow's Hierarchy Of Needs, Kinerja Tim, PT Motor Sights International.

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of the work environment and work motivation in improving employee performance in the Corporate Business Development division at PT Motor Sights International. The research employs a descriptive approach by examining the conditions of the work environment and motivational factors that influence team performance within the organization. The findings indicate that the physical work environment generally supports employee work activities through the availability of adequate operational facilities, comfortable workspace, and good levels of cleanliness and lighting. In addition, the non-physical work environment is also considered conducive, as reflected in adaptive leadership, collaborative working relationships, and open communication among team members in carrying out their duties and responsibilities. From the perspective of work motivation, employees demonstrate a relatively high level of enthusiasm driven by the fulfillment of basic needs such as salary, incentives, and recognition from the organization. When associated with the theory proposed by Abraham Maslow through the concept of Maslow's Hierarchy of Needs, employee motivation is positioned at the levels of physiological and safety needs, where employees work to meet economic necessities and obtain job security. The implementation of an incentive system by the company also provides additional encouragement for employees to maintain determination and motivation in achieving the targets that have been set.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance, Maslow's Hierarchy Of Needs, Team Performance, PT Motor Sights International.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis organisasi yang berperan langsung dalam menentukan keberhasilan perusahaan menghadapi persaingan bisnis yang semakin

kompetitif. Dalam lingkungan industri modern, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi maupun modal, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan dalam menjalankan fungsi operasional dan strategis organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi, motivasi kerja, serta kemampuan adaptasi tinggi mampu meningkatkan produktivitas sekaligus mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja mencerminkan hasil kerja individu maupun tim berdasarkan target yang telah ditetapkan organisasi, seperti pencapaian target bisnis, kualitas pekerjaan, inovasi, dan kemampuan kolaborasi. Pada divisi Corporate Business Development, kinerja karyawan memiliki peran yang lebih strategis karena berkaitan langsung dengan pengembangan peluang bisnis, ekspansi pasar, serta peningkatan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan capaian kinerja karyawan menjadi kebutuhan penting bagi perusahaan dalam mendukung pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

Perubahan tuntutan industri juga mempengaruhi pola kerja karyawan. Organisasi dituntut untuk memiliki sistem manajemen kinerja yang adaptif agar mampu merespons dinamika pertumbuhan industri nasional. Salah satu indikator penting dalam memahami dinamika tersebut dapat dilihat melalui perkembangan sektor alat berat di Indonesia yang menunjukkan hubungan erat antara pertumbuhan industri dan kebutuhan peningkatan kinerja sumber daya manusia.



Gambar 1. Tren Data Produksi Alat Berat Berdasarkan Jenisnya di Indonesia 1997-2024

Sumber: Data Industri Research

Berdasarkan data yang dirilis oleh Data Industri Research, tren produksi alat berat di Indonesia periode 1997–2024 menunjukkan perkembangan yang melibatkan berbagai jenis alat berat utama, yaitu hydraulic excavator, motor grader, wheel loader, bulldozer, dan dump truck. Setiap jenis alat berat memiliki kontribusi berbeda sesuai kebutuhan sektor industri pengguna. Hydraulic excavator mendominasi produksi karena penggunaannya yang luas pada proyek konstruksi dan pertambangan, sementara wheel loader dan dump truck berperan penting dalam aktivitas pemindahan material. Di sisi lain, bulldozer dan motor grader mendukung pekerjaan perataan lahan serta pembangunan jalan, sehingga keseluruhan jenis alat berat menunjukkan ekosistem industri yang saling terintegrasi.

Selanjutnya, grafik pertumbuhan total produksi alat berat memperlihatkan pola siklikal industri, dimana seluruh jenis alat berat mengalami fase ekspansi, perlambatan, dan pemulihan secara bergantian mengikuti kondisi ekonomi global dan investasi domestik. Peningkatan produksi pada beberapa periode menunjukkan adanya percepatan pembangunan sektor infrastruktur dan pertambangan, sedangkan penurunan produksi mencerminkan penyesuaian pasar terhadap kondisi ekonomi. Dinamika tersebut menegaskan bahwa keberhasilan perusahaan industri sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dan karyawan, khususnya pada divisi Corporate Business Development, dalam

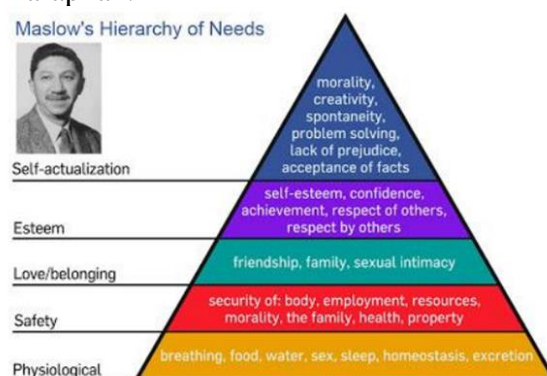
membaca tren pasar, mengembangkan strategi bisnis, serta meningkatkan capaian kinerja secara berkelanjutan.

Sejalan dengan dinamika industri tersebut, PT Motor Sights International sebagai perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dump truck, water truck, dan tractor head dengan capaian penjualan lebih dari 1.000 unit per tahun juga menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan kinerja divisi Corporate Business Development. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, pada fase awal pembentukan tim ditemukan adanya persoalan kinerja berupa belum selarasnya ritme kerja antar individu yang berasal dari latar belakang berbeda, serta ketidakjelasan arahan manajemen yang sempat memengaruhi pencapaian target dan menyebabkan tim beberapa kali memperoleh teguran. Namun, ketika arah kerja mulai diperjelas, komunikasi dan diskusi berlangsung lebih terbuka, serta tercipta suasana kerja yang lebih sehat dan nyaman, capaian kinerja tim menunjukkan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana peningkatan capaian kinerja karyawan pada Divisi Business Development perusahaan ditinjau dari lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam mendukung pencapaian kinerja di PT Motor Sights International.

Tinjauan Pustaka

a. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja dan mencapai tujuan tertentu. Menurut Whiseand dan Rush (1988) dalam (Galanakis & Peramatzis, 2022), motivasi diartikan sebagai kemauan individu untuk melakukan suatu tindakan yang didorong oleh upaya memenuhi kebutuhan yang dimiliki. Pandangan tersebut menunjukkan bahwa motivasi berkaitan dengan dorongan internal seseorang untuk bertindak. Selanjutnya, Wregner dan Miller (2003) dalam (Galanakis & Peramatzis, 2022) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang memberikan energi kepada individu untuk melakukan tindakan serta menentukan pilihan perilaku yang berorientasi pada pencapaian tujuan. Definisi ini menegaskan bahwa motivasi tidak hanya mendorong tindakan, tetapi juga mengarahkan perilaku individu menuju tujuan tertentu. Sejalan dengan pendapat tersebut, Saraswathi (2011) dalam (Galanakis & Peramatzis, 2022) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan individu untuk mengerahkan tingkat usaha yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan organisasi sekaligus memenuhi kebutuhan pribadi. Dengan demikian, motivasi dapat dipahami sebagai dorongan internal yang memengaruhi kemauan, arah perilaku, serta intensitas usaha individu dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan yang diharapkan.



Gambar 4. Maslow's Hierarchy of Needs

Sumber: (TRIVEDI & MEHTA, 2019)

Motivasi kerja dapat dijelaskan melalui teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, yang menyatakan bahwa seseorang bekerja karena memiliki kebutuhan yang ingin dipenuhi secara bertahap. Pada tahap awal, karyawan bekerja untuk

memenuhi kebutuhan dasar seperti memperoleh gaji guna mencukupi makan, tempat tinggal, dan kebutuhan hidup sehari-hari. Setelah kebutuhan dasar terpenuhi, motivasi kerja berkembang pada kebutuhan rasa aman, misalnya adanya kepastian pekerjaan, lingkungan kerja yang aman, serta jaminan masa depan. Selain itu, kebutuhan sosial juga menjadi pendorong motivasi, di mana karyawan ingin diterima dalam lingkungan kerja, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan merasa menjadi bagian dari tim.

Ketika kebutuhan tersebut telah terpenuhi, motivasi kerja karyawan meningkat ke tingkat yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Karyawan akan terdorong bekerja lebih baik apabila mendapatkan pengakuan atas prestasi, kepercayaan, maupun kesempatan berkembang dari organisasi. Pada tahap aktualisasi diri, karyawan tidak lagi bekerja hanya karena gaji, tetapi juga karena ingin mengembangkan kemampuan, menunjukkan potensi diri, dan mencapai kepuasan pribadi melalui pekerjaan yang menantang. Dengan demikian, semakin banyak kebutuhan karyawan yang terpenuhi oleh organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang muncul dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

b. Lingkungan Kerja

Irwan et al. (2022) dalam (Fikri et al., 2025) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah tempat para pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa aman serta mendorong peningkatan motivasi dalam bekerja. Selain itu, suasana yang nyaman turut memengaruhi kondisi emosional karyawan sehingga mereka merasa lebih betah dan menikmati pekerjaannya. Pada akhirnya, hal tersebut berdampak positif terhadap peningkatan efektivitas serta pencapaian prestasi kerja. Lalu, Munandar (2004) dalam (Danisa & Komari, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan sosial. Aspek fisik meliputi lokasi kerja, ruang kerja, fasilitas atau ruang peralatan, serta jenis pekerjaan yang dilakukan. Sementara itu, aspek sosial mencakup budaya organisasi, kepemimpinan, hubungan dengan rekan kerja dan bawahan, interaksi dengan pihak eksternal perusahaan, serta kebijakan dan peraturan yang berlaku. Dalam Penelitian (Danisa & Komari, 2015) Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja merupakan tempat bagi sekelompok individu yang di dalamnya tersedia berbagai fasilitas penunjang untuk membantu mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan berbagai pandangan dan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya diartikan sebagai tempat fisik berlangsungnya aktivitas pekerjaan, tetapi juga mencakup keseluruhan kondisi yang mengelilingi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman mampu memberikan dampak positif terhadap motivasi, suasana hati, serta rasa betah karyawan dalam bekerja. Kondisi ini pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas, produktivitas, dan pencapaian prestasi kerja, sehingga lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Selain itu, lingkungan kerja terdiri atas dua dimensi utama, yaitu aspek fisik dan aspek sosial. Aspek fisik meliputi lokasi, tata ruang, fasilitas kerja, serta jenis pekerjaan yang dilakukan, sedangkan aspek sosial mencakup budaya organisasi, kepemimpinan, hubungan tiap individu, kebijakan, dan peraturan yang berlaku. Kedua aspek tersebut saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan, karena keseimbangan antara kondisi fisik yang memadai dan hubungan sosial yang harmonis akan menciptakan lingkungan kerja yang optimal dalam mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan capaian kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dalam penelitian

(Fikri et al., 2025) Sutedjo & Mangkunegara (2018), menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang ditunjukkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tinggi rendahnya kinerja tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, serta lingkungan kerja yang mendukung. Sedangkan menurut Robbins (1996) dalam (Supriadi et al., 2022) pegawai sangat bergantung pada dua faktor yaitu kemampuan karyawan itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil nyata dari pelaksanaan tugas yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman serta motivasi yang dimiliki individu. Semakin tinggi kemampuan dan kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula peluang untuk menghasilkan kinerja yang optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

Selain itu, faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan dukungan organisasi juga berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, serta sistem dan kebijakan yang jelas akan membantu karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya. Dengan adanya sinergi antara kemampuan individu dan dukungan lingkungan kerja, kinerja karyawan dapat meningkatkan secara berkelanjutan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena manusia dan dunia sosial dengan mendalam. Metode ini berfokus pada pemahaman, interpretasi, dan deskripsi konteks sosial yang kompleks (Tojiri et al., 2023). Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan karakteristik dari suatu fenomena atau populasi tanpa melakukan manipulasi atau pengaruh terhadap variabelvariabel yang diamati (Tojiri et al., 2023). Data penelitian menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh orang lain atau organisasi untuk tujuan lain, dan kemudian digunakan kembali dalam penelitian (Tojiri et al., 2023). Pengambilan data dilakukan berdasarkan observasi langsung pada saat penulis melakukan magang, dengan melakukan pengamatan dan wawancara pada beberapa karyawan instansi sebagai data primer. Data primer merupakan data berupa teks yang dihasilkan dari wawancara dan diperoleh melalui interaksi langsung dengan informan yang menjadi sampel dalam penelitian. Data primer dapat direkam atau dicatat oleh peneliti selama proses wawancara (Sembiring et al., 2024). Data diolah dengan menggunakan proses triangulasi. Triangulasi, yaitu menggabungkan beberapa metode pengumpulan data atau melibatkan beberapa peneliti dalam analisis data (Tojiri et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu perusahaan alat berat ternama di Indonesia, yaitu PT Motor Sights International yang berlokasi di Jakarta Timur. Fokus penelitian diarahkan pada karyawan divisi *Corporate Business Development* sebagai subjek utama penelitian. Pemilihan divisi ini didasarkan pada perannya yang strategis dalam mengembangkan peluang bisnis, memperluas jaringan pasar, serta mendukung pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi

kinerja karyawan pada divisi ini menjadi penting untuk memahami dinamika peningkatan capaian kinerja secara menyeluruh.

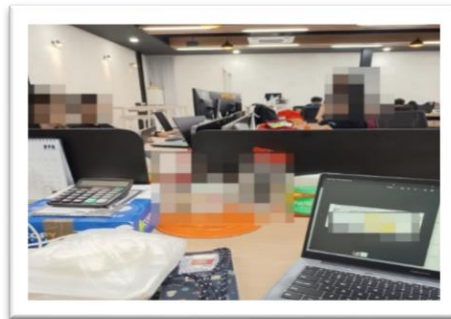
Lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang secara langsung memengaruhi kenyamanan serta efektivitas kerja karyawan di PT Motor Sights International, khususnya pada divisi *Corporate Business Development*. Berdasarkan hasil observasi, beberapa aspek yang terkait dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja teridentifikasi sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja

Analisis terhadap lingkungan kerja menghasilkan beberapa aspek yang paling menonjol di PT Motor Sights International, yakni sebagai berikut:

a. Fasilitas Kerja

- 1) Ruang kerja telah dilengkapi dengan peralatan operasional seperti komputer (khusus unit Graphic Design dan Video Editor), Laptop (disediakan oleh kantor namun jenis laptop disesuaikan dengan kebutuhan tiap unit), printer, serta perangkat komunikasi yang mendukung aktivitas pekerjaan

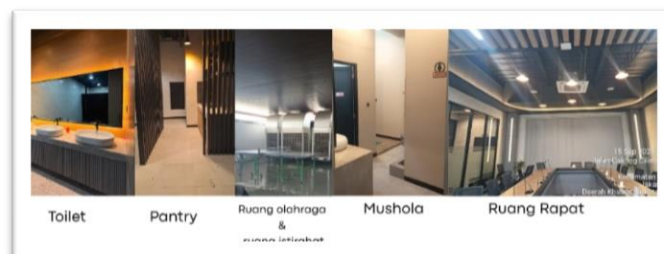


Gambar 5. Fasilitas Ruang Kerja Divisi *Corporate Business Development*

Sumber: Dokumentasi Pribadi

Berdasarkan gambar 5, terlihat bahwa ruang kerja divisi *Corporate Business Development* memiliki fasilitas yang mendukung aktivitas kerja karyawan. Setiap meja kerja dilengkapi dengan perangkat komputer atau laptop yang digunakan untuk mengolah data, membuat laporan, serta menjalankan berbagai aplikasi pendukung pekerjaan. Selain itu, tata letak meja kerja yang berada dalam satu ruangan terbuka memudahkan komunikasi dan koordinasi antar individu dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang tertata dengan baik juga membantu meningkatkan kenyamanan serta produktivitas dalam melaksanakan kegiatan operasional sehari-hari.

- 2) Tersedia fasilitas penunjang berupa ruang istirahat, *pantry*, toilet yang terjaga kebersihannya, mushola, ruang olahraga, serta ruang rapat;



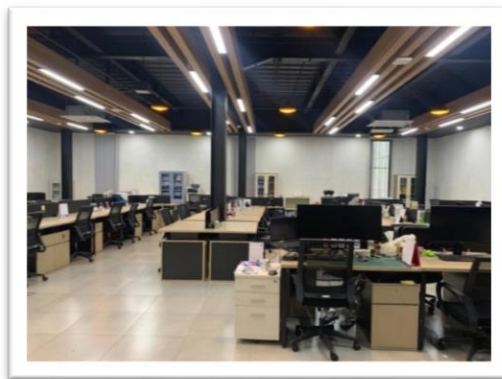
Gambar 6. Fasilitas Penunjang

Sumber: Dokumentasi Pribadi

Berdasarkan Gambar 6, perusahaan menyediakan berbagai fasilitas penunjang yang dapat dimanfaatkan oleh karyawan guna mendukung kenyamanan selama bekerja. Fasilitas tersebut meliputi toilet, *pantry*, ruang istirahat, mushola, ruang olahraga, serta ruang rapat.

Fasilitas-fasilitas ini disediakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan baik dalam menunjang aktivitas kerja maupun untuk beristirahat di sela-sela pekerjaan. Selain itu, kebersihan dan kerapian fasilitas tersebut juga dijaga dengan baik sehingga dapat digunakan secara nyaman oleh seluruh karyawan. Dengan adanya fasilitas penunjang tersebut, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif serta merasa lebih nyaman dalam menjalankan aktivitas sehari-hari di lingkungan kerja.

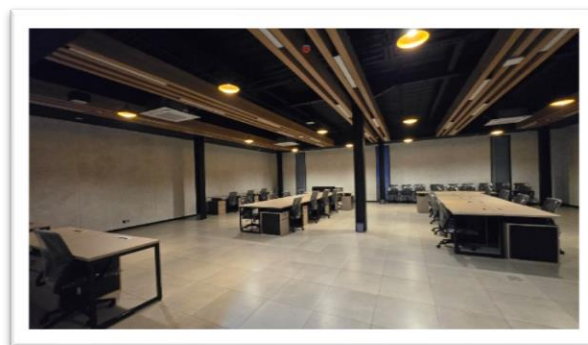
- 3) Jaringan internet (*Wi-Fi*) tersedia dan secara umum berfungsi dengan baik dalam mendukung pekerjaan berbasis digital. Namun, terdapat gangguan teknis kecil berupa *error* jaringan yang terjadi sekitar 1–2 kali dalam sebulan. Meskipun intensitasnya rendah, kondisi ini berpotensi menghambat kelancaran pekerjaan yang membutuhkan akses data secara cepat dan stabil.
- b. **Tata Ruang**, Pengaturan ruang kantor tergolong cukup efisien dengan pembagian area kerja berdasarkan divisi.



Gambar 7. Tata Ruang Lantai 2
Sumber: Dokumentasi Pribadi

Namun, penambahan meja kerja di beberapa area menyebabkan ruang gerak menjadi lebih terbatas, sehingga dapat memengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

- c. **Kebersihan**, kebersihan lingkungan kerja terjaga dengan baik melalui dukungan petugas kebersihan yang bekerja secara rutin setiap hari. Kondisi ini menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung kesehatan karyawan.



Gambar 8. Kebersihan Lingkungan Kerja
Sumber: Dokumentasi PT Motor Sights Internasional

Berdasarkan Gambar 8, kondisi lingkungan kerja di perusahaan terlihat bersih dan tertata dengan baik. Kebersihan ruang kerja dijaga secara rutin oleh petugas kebersihan

sehingga area kerja tetap nyaman digunakan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang bersih dan rapi tidak hanya memberikan kenyamanan, tetapi juga dapat meningkatkan konsentrasi serta produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, kebersihan lingkungan kerja juga berperan penting dalam menjaga kesehatan karyawan selama beraktivitas di dalam kantor.

d. **Pencahayaan**, Sebagian besar ruang kerja memiliki pencahayaan yang memadai dan sesuai standar. Pencahayaan yang baik membantu karyawan dalam menjalankan tugas secara optimal tanpa gangguan visual yang berarti.



Gambar 9. Pencahayaan Ruang Kerja

Sumber: Dokumentasi PT Motor Sights Internasional

Secara teknis, pencahayaan di ruang kerja ini terbagi menjadi dua jenis. Pertama, cahaya putih yang berfungsi untuk meningkatkan fokus, ketelitian visual, dan menjaga produktivitas karyawan agar tetap waspada saat bekerja. Kedua, cahaya kuning (*warm*) yang berfungsi untuk menciptakan suasana nyaman, mengurangi ketegangan mata, serta memberikan sentuhan estetika agar ruangan terasa lebih hangat dan tidak kaku. Kombinasi keduanya memastikan keseimbangan antara fungsi kerja dan kenyamanan psikologis di dalam ruangan.

e. **Suhu Ruangan**, sistem pendingin ruangan berfungsi dengan baik dalam menjaga kestabilan suhu. Tetapi terdapat beberapa keluhan terkait suhu yang dirasakan terlalu dingin pada unit kerja tertentu, yang dapat memengaruhi tingkat kenyamanan sebagian karyawan.

Secara umum, kondisi lingkungan kerja fisik di Divisi *Corporate Business Development* sudah cukup mendukung aktivitas kerja, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang dapat dioptimalkan seperti perbaikan pada Wi-Fi agar stabil dalam kegiatan operasional, untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan secara lebih maksimal.

Selain faktor lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang diamati mencakup aspek budaya organisasi, kepemimpinan, hubungan dengan rekan kerja dan bawahan, interaksi dengan pihak eksternal perusahaan, serta kebijakan dan peraturan yang berlaku. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Manager* divisi *Corporate Business Development*, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang turut berkontribusi terhadap motivasi kerja tim. Pada fase awal pembentukan tim, para anggota berasal dari latar belakang keilmuan yang beragam, yaitu *Mechanical and Aerospace Engineering, Graphic Design, Visual Communication Design*, serta *Accounting*. Selain itu, setiap anggota juga memiliki cara kerja yang berbeda; sebagian membutuhkan *brief* yang jelas dan terperinci untuk dapat bekerja secara optimal, sementara yang lain mampu memahami tugas dengan cepat meskipun arahan yang diberikan belum sepenuhnya jelas. Perbedaan latar belakang dan pola kerja tersebut membuat tim perlu melalui proses adaptasi untuk memahami ritme kerja masing-masing.

Dalam proses tersebut, peran kepemimpinan menjadi penting, terutama ketika pemimpin berupaya mengenali karakteristik serta “*gear dan speed*” setiap anggota tim agar pendekatan yang digunakan dapat menyesuaikan dengan kebutuhan individu. Seiring berjalannya waktu, performa tim mulai meningkat ketika anggota tim mampu saling memahami pola kerja satu sama lain dan menyelaraskannya untuk mencapai tujuan yang sama. Selain itu, komunikasi yang terbuka juga menjadi faktor pendukung, yang terlihat dari kesediaan anggota tim untuk berdiskusi maupun mengajukan pertanyaan ketika arahan dari manajemen dirasa kurang jelas.



Gambar 5. Sertifikat Penghargaan tim *Corporate Business Development*
Sumber: Dokumentasi Divisi

Aspek komunikasi juga menjadi faktor krusial dalam lingkungan kerja non-fisik. Budaya diskusi yang terbuka serta keberanian anggota tim untuk mengklarifikasi arahan yang kurang jelas dari manajemen membantu meminimalkan ambiguitas dalam pelaksanaan tugas. Kejelasan arah kerja dan target yang ingin dicapai terbukti meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan. Ketika tujuan perusahaan dipahami secara bersama dan suasana kerja dirasakan sehat serta nyaman, motivasi kerja karyawan meningkat, sehingga performa tim pun cenderung mengikuti secara positif terbukti pada Gambar 5, tahun 2025 tim *Corporate Business Development* mendapatkan penghargaan dengan predikat *Best Performance Team*.

2. Motivasi kerja

Ditinjau dari aspek motivasi kerja, para karyawan teridentifikasi memiliki semangat kerja yang cukup tinggi. Hal ini dapat disimpulkan dari hasil wawancara yang dimana orientasi mereka dalam bekerja berfokus pada pemenuhan kebutuhan dasar yang bersifat terbatas, seperti gaji, upah, insentif, maupun pujian. Jika dikaitkan dengan teori *Maslow's Hierarchy of Needs* yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan masih berada pada pemenuhan kebutuhan tingkat dasar, khususnya kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan.

Kebutuhan tersebut berkaitan dengan pemenuhan aspek ekonomi dan jaminan keberlangsungan pekerjaan yang diperoleh melalui gaji, insentif, maupun bentuk penghargaan sederhana dari organisasi. Oleh karena itu, adanya sistem insentif yang diterapkan perusahaan mampu mendorong karyawan untuk mempertahankan tekad (determinasi) dan semangat dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada divisi Corporate Business Development di PT Motor Sights International, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan capaian kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik secara umum telah mendukung aktivitas kerja melalui ketersediaan fasilitas operasional, ruang kerja yang memadai, serta kondisi kebersihan dan pencahayaan yang baik. Selain itu, lingkungan kerja non-fisik juga menunjukkan kondisi yang cukup kondusif, yang tercermin dari adanya kepemimpinan yang adaptif, hubungan kerja yang kolaboratif, serta komunikasi yang terbuka antar anggota tim dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Dari sisi motivasi kerja, karyawan menunjukkan semangat kerja yang cukup tinggi yang didorong oleh pemenuhan kebutuhan dasar seperti gaji, insentif, dan bentuk penghargaan dari organisasi. Jika dikaitkan dengan teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow, motivasi tersebut berada pada tingkat kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan, di mana karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi serta memperoleh kepastian dalam pekerjaan. Penerapan sistem insentif oleh perusahaan turut memberikan dorongan bagi karyawan untuk mempertahankan tekad dan semangat kerja dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Sinergi antara lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang baik pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja tim. Proses adaptasi yang terjadi pada fase awal pembentukan tim, yang terdiri dari anggota dengan latar belakang dan pola kerja yang berbeda, secara bertahap mampu menghasilkan ritme kerja yang lebih selaras. Ketika arah kerja semakin jelas, komunikasi berjalan lebih efektif, serta tercipta suasana kerja yang sehat dan nyaman, performa tim menunjukkan peningkatan yang signifikan. Hal tersebut dibuktikan dengan keberhasilan tim Corporate Business Development meraih penghargaan Best Performance Team pada tahun 2025 sebagai bentuk pengakuan atas kinerja dan kontribusi terbaik yang diberikan kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Danisa, D., & Komari, N. (2015). *KAJIAN TEORITIS LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN*.
- Fikri, M. N., Kevin, J., Mofu, C. J., Damayanti, T. A., & Muksin, A. (2025). Faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *12*(3), 1–8.
- Galanakis, M., & Peramatzis, G. (2022). Herzberg ' s Motivation Theory in Workplace. *12*(1), 971–978. <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2022.12.009>
- Sembiring, T. B., Irmawati, Sabir, M., & Tjahyadi, I. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian* (B. Ismaya (ed.)). CV Saba Jaya Publisher.
- Supriadi, Ismandra, Wijaya, H., Septia, F., Indraswari, I., Ramadhayani, R., & Saimona, R. (2022). ANALISIS PENINGKATAN CAPAIAN KINERJA ASN DI KANTOR KECAMATAN PRABUMULIH BARAT KOTA PRABUMULIH. *11*(4), 345–349.
- Tojiri, Y., Putra, H. S., & Faliza, N. (2023). *Dasar Metodologi Penelitian: Teori, Desain, dan Analisis Data* (T. Yuwanda (ed.)). PENERBIT TAKAZA INNOVATIX LABS.
- TRIVEDI, A. J., & MEHTA, A. (2019). Maslow ' s Hierarchy of Needs - Theory of Human Motivation. *7*(38), 38–41.