

Analisis Lingkungan Kerja dan Motivasi Karyawan di PT Sipatex

Ari Mohamad Fauzi ^{1*}, Amilia Tresnawati ²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital, Bandung, Jawa Barat, Indonesia.

Email: ari10121483@digitechuniversity.ac.id ^{1*}, amiliatresnawati@digitechuniversity.ac.id ²

Histori Artikel:

Dikirim 16 Juli 2025; Diterima dalam bentuk revisi 1 September 2025; Diterima 20 Oktober 2025; Diterbitkan 1 Desember 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Fauzi, A. M., & Tresnawati, A. (2025). Analisis Lingkungan Kerja dan Motivasi Karyawan di PT Sipatex. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(6), 5060-5068. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i6.5057>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh citra merek dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian kendaraan hybrid Toyota di Kota Karawang pada era transisi energi ramah lingkungan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap 85 responden, yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui SPSS versi 26. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa citra merek dan kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan citra merek dan peningkatan kualitas produk dalam menarik minat konsumen kendaraan hybrid.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Motivasi Karyawan; PT Sipatex; Kualitatif Deskriptif.

Abstract

This study examines the relationship between work environment and employee motivation at PT Sipatex, a textile company in Bandung. The main issue addressed is the significance of motivation as a key factor in improving productivity and company competitiveness, as well as how the quality of the work environment influences motivation. The research employs a descriptive qualitative method, collecting data through in-depth interviews with five employees, direct observation in the production area, review of company policy documents, and focus group discussions (FGD). The findings indicate that a supportive work environment, both physically (lighting, cleanliness, comfort) and socially (interpersonal relationships, managerial support), plays an important role in enhancing work motivation. Adequate facilities, effective communication, and opportunities for self-development are identified as the main motivational drivers. The study concludes that continuous evaluation and improvement of the work environment are strategic efforts to boost employee motivation, loyalty, and productivity. These findings provide practical contributions to company policy development and human resource management in the manufacturing sector.

Keyword: Work Environment; Employee Motivation; PT Sipatex; Descriptive Qualitative.

1. Pendahuluan

Industri tekstil di Indonesia, khususnya di kawasan Bandung, memiliki peranan strategis dalam perekonomian nasional karena menyerap banyak tenaga kerja dan menjadi salah satu penopang utama ekspor non-migas. Dalam menghadapi persaingan global dan perubahan teknologi yang cepat, perusahaan tekstil seperti PT Sipatex dihadapkan pada tantangan besar untuk terus meningkatkan daya saing dan produktivitas. Salah satu strategi penting yang dapat diterapkan adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, karena lingkungan kerja fisik yang nyaman sangat memengaruhi kinerja, sementara faktor non-fisik seperti jarak dan sistem pembayaran juga turut menentukan semangat kerja karyawan (Nugraha & Arr, 2024). Motivasi karyawan menjadi elemen fundamental dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian terdahulu menegaskan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam diri yang mampu meningkatkan semangat kerja dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Ramandayani & Fauziya, 2024). Selain itu, motivasi kerja yang tinggi dipengaruhi oleh tanggung jawab, prestasi, dan tantangan yang sesuai dengan kemampuan karyawan (Akbar & Fitria, 2024). Dalam konteks PT Sipatex, penting untuk memahami faktor-faktor apa saja yang paling berpengaruh terhadap motivasi pegawai, sehingga kebijakan yang diterapkan dapat benar-benar efektif.

Berbagai studi telah menyoroti peran lingkungan kerja dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai. Wang *et al.* (2022) menemukan bahwa aspek fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan, serta aspek sosial seperti komunikasi dan dukungan atasan, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, penelitian Zhang *et al.* (2022) di sektor manufaktur menunjukkan bahwa perbaikan fasilitas kerja dan komunikasi internal dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan. Armstrong dan Taylor (2023) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan mendukung dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan, sehingga berdampak positif pada produktivitas jangka panjang. Namun, penelitian oleh Mukaromah & Marselina (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja fisik tidak menunjukkan pengaruh yang berarti secara parsial. Selain itu, perusahaan yang memberikan motivasi tinggi kepada karyawan akan lebih mudah mencapai tujuan karena karyawan lebih giat dan fokus (Kurniawan & Ilma, 2024). Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada perusahaan berskala besar atau multinasional, sehingga konteks perusahaan tekstil lokal seperti PT Sipatex belum banyak dieksplorasi secara mendalam. Banyak kajian juga masih menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga kurang menggali pengalaman dan kebutuhan nyata karyawan di lapangan.

Urgensi penelitian ini semakin tinggi mengingat PT Sipatex saat ini tengah berupaya meningkatkan produktivitas dan mempertahankan daya saing di tengah tantangan industri yang terus berubah. Lingkungan kerja yang dikelola dengan baik tidak hanya dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, tetapi juga menjadi keunggulan kompetitif yang membedakan PT Sipatex dari perusahaan lain di sektor yang sama. Oleh karena itu, penelitian yang mengkaji secara komprehensif hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi karyawan di PT Sipatex sangat diperlukan, baik untuk pengembangan ilmu pengetahuan maupun sebagai referensi praktis bagi manajemen perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara komprehensif hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi karyawan di PT Sipatex, serta mengidentifikasi faktor-faktor utama yang berperan dalam membentuk motivasi kerja di perusahaan tersebut. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen PT Sipatex dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Armstrong dan Taylor (2023), lingkungan kerja yang

RESEARCH ARTICLE

nyaman—baik dari aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan, maupun aspek non-fisik seperti komunikasi dan hubungan sosial—berperan besar dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Hal ini sejalan dengan temuan Wang, Li, dan Zhang (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan fasilitas pendukung yang memadai dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan. Di sisi lain, penelitian Mukaromah dan Marselina (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non-fisik, khususnya komunikasi interpersonal yang efektif dan dukungan atasan, memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan serta performa kerja karyawan. Perbedaan hasil ini menjadi indikasi bahwa kedua aspek lingkungan kerja fisik dan non-fisik saling melengkapi dan sama-sama dibutuhkan dalam meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja sendiri dipahami sebagai dorongan internal yang memengaruhi semangat dan keberlanjutan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2021) menyatakan bahwa motivasi mencakup faktor internal dan eksternal yang memicu seseorang bertindak dan mempertahankan usaha dalam bekerja. Herzberg dalam teorinya membedakan faktor pemengaruh motivasi ke dalam *hygiene factors* (lingkungan fisik, kebijakan, keamanan, gaji) dan *motivators* (prestasi, pengakuan, pengembangan karier). Penelitian Putra dan Hidayati (2021) serta Ramandayani dan Fauziya (2024) menguatkan teori ini dan menekankan bahwa motivasi kerja meningkat ketika karyawan merasa dihargai, dipercaya, serta memiliki peluang untuk berkembang sesuai kemampuan dan tanggung jawabnya.

Dalam konteks industri manufaktur, lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap performa dan motivasi karyawan. Nugraha dan Arr (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan tertata dapat meningkatkan fokus serta keberlanjutan produktivitas. Penelitian Zhang, Liu, dan Chen (2022) juga menyimpulkan bahwa komunikasi internal yang efektif dan fasilitas kerja yang memadai berperan penting dalam membangun loyalitas karyawan pada perusahaan manufaktur. Selain itu, studi Akbar dan Fitria (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi sering kali dipengaruhi oleh adanya tantangan kerja yang sesuai, penghargaan atas prestasi, serta peluang pengembangan kompetensi. Temuan-temuan ini mempertegas bahwa motivasi tidak hanya bergantung pada kondisi lingkungan, tetapi dipengaruhi pula oleh pengakuan dan dukungan organisasi terhadap potensi karyawan. Secara keseluruhan, tinjauan pustaka menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan hasil sinergi dari lingkungan kerja yang sehat, penghargaan yang adil, hubungan interpersonal yang positif, serta kesempatan pengembangan karier. Lingkungan kerja fisik yang memadai membantu menciptakan kenyamanan dan meminimalkan hambatan dalam bekerja, sementara lingkungan non-fisik yang suportif memperkuat rasa dihargai dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Berbagai temuan penelitian terdahulu menegaskan bahwa perusahaan perlu mengelola kedua aspek ini secara seimbang untuk menciptakan motivasi dan kinerja optimal. Dalam konteks PT Sipatex sebagai perusahaan tekstil, pemahaman mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi menjadi sangat penting mengingat tantangan industri yang kompetitif, ritme produksi yang cepat, serta kebutuhan untuk mempertahankan produktivitas di tengah dinamika organisasi modern.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi karyawan di PT Sipatex, Bandung. Metode ini dipilih agar peneliti dapat memahami fenomena secara mendalam sesuai dengan kondisi nyata di lapangan tanpa melakukan intervensi pada variabel yang diteliti.

2.1 Identifikasi dan Pengumpulan Data

Penelitian diawali dengan pengumpulan data primer dan sekunder terkait lingkungan kerja dan motivasi karyawan di PT Sipatex. Data primer diperoleh melalui observasi langsung di area kerja dan wawancara mendalam dengan karyawan dari berbagai divisi. Data sekunder dikumpulkan dari dokumen internal perusahaan, seperti kebijakan kerja, laporan keuangan, serta dokumen pendukung lainnya.

2.2 Penentuan Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah karyawan PT Sipatex yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu agar dapat memberikan informasi yang relevan dan mendalam terkait topik penelitian. Informan terdiri dari karyawan bagian produksi, administrasi, dan manajemen.

2.3 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kualitatif. Instrumen utama yang digunakan adalah pedoman wawancara dan lembar observasi yang telah disusun untuk menggali data tentang kondisi lingkungan kerja (fisik dan non-fisik) serta faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan.

2.4 Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama:

- 1) Observasi: Mengamati langsung aktivitas dan kondisi lingkungan kerja di PT Sipatex.
- 2) Wawancara: Melakukan wawancara mendalam dengan informan terpilih untuk mendapatkan pemahaman tentang persepsi dan pengalaman mereka terkait lingkungan kerja dan motivasi.
- 3) Dokumentasi: Mengumpulkan data dari dokumen perusahaan, seperti laporan internal, kebijakan, dan catatan administrasi yang relevan.

2.5 Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema utama terkait hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi karyawan. Analisis dilakukan melalui proses pengkodean data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dibandingkan untuk menemukan kesesuaian dan perbedaan informasi.

2.6 Evaluasi dan Penarikan Kesimpulan

Hasil analisis dievaluasi untuk menilai efektivitas lingkungan kerja dalam memengaruhi motivasi karyawan. Kesimpulan diambil berdasarkan temuan utama yang diperoleh dari seluruh tahapan penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Penelitian ini mengungkap sejumlah temuan utama terkait hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi karyawan di PT Sipatex. Hasil didasarkan pada analisis data yang diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi, serta diolah dengan pendekatan tematik kualitatif. Berdasarkan hasil observasi langsung di area produksi dan wawancara mendalam dengan karyawan dari berbagai divisi di PT Sipatex, ditemukan bahwa lingkungan kerja di perusahaan ini dapat dikategorikan ke dalam dua dimensi utama, yaitu aspek fisik dan aspek non-fisik. Pada aspek lingkungan kerja fisik, beberapa indikator utama yang menjadi perhatian karyawan meliputi kenyamanan ruang produksi, kualitas pencahayaan, ventilasi udara, tingkat kebersihan, serta kelengkapan fasilitas pendukung kerja. Banyak karyawan mengungkapkan bahwa ruang kerja yang sejuk dan memiliki pencahayaan yang cukup memudahkan mereka untuk tetap fokus dan produktif sepanjang jam kerja. Kebersihan area kerja juga menjadi faktor yang sangat diapresiasi, karena dapat menciptakan suasana yang nyaman dan menurunkan risiko gangguan kesehatan. Namun, masih terdapat beberapa ruang produksi yang mengalami kendala pada sirkulasi udara, terutama di area yang padat mesin dan aktivitas, sehingga pada jam-jam tertentu, suhu ruangan meningkat dan menimbulkan rasa tidak nyaman. Selain itu, beberapa pekerja juga menyoroti keterbatasan fasilitas pendukung seperti ruang istirahat yang kurang memadai dan perlengkapan keselamatan kerja yang belum sepenuhnya terstandar. Sementara itu, pada dimensi lingkungan kerja non-fisik, ditemukan bahwa hubungan antarpegawai di PT Sipatex umumnya berjalan dengan baik, ditandai oleh adanya kerja sama tim yang solid dan komunikasi informal yang cukup lancar.

RESEARCH ARTICLE

di antara sesama karyawan. Suasana kerja yang suportif dan adanya rasa saling menghargai antar rekan kerja menjadi salah satu kekuatan utama yang dirasakan oleh sebagian besar pegawai. Komunikasi antara manajemen dan staf juga dinilai cukup terbuka, di mana karyawan merasa dapat menyampaikan pendapat atau keluhan mereka secara langsung kepada atasan. Namun demikian, terdapat sejumlah catatan kritis dari beberapa responden terkait transparansi sistem penghargaan dan promosi jabatan. Sebagian karyawan merasa bahwa proses pemberian penghargaan, insentif, maupun kenaikan jabatan masih kurang jelas kriterianya, sehingga menimbulkan persepsi kurang adil dan menurunkan motivasi bagi mereka yang merasa kontribusinya belum diakui secara layak. Selain itu, aspek pengembangan karier juga menjadi perhatian. Beberapa karyawan menyatakan bahwa kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau program pengembangan diri masih terbatas dan belum merata di seluruh divisi. Hal ini menyebabkan munculnya perasaan stagnasi, terutama di kalangan karyawan yang telah bekerja cukup lama namun belum mendapatkan peluang peningkatan kompetensi atau promosi jabatan. Temuan ini menunjukkan bahwa, meskipun suasana kerja secara umum kondusif, masih terdapat ruang untuk perbaikan terutama dalam hal sistem penghargaan, transparansi promosi, dan pemerataan akses pengembangan karier.

Secara keseluruhan, pola utama yang muncul dari hasil penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja karyawan di PT Sipatex sangat dipengaruhi oleh kombinasi antara kenyamanan lingkungan fisik dan kualitas interaksi sosial di tempat kerja. Lingkungan fisik yang mendukung tanpa diimbangi dengan sistem penghargaan yang adil dan kesempatan pengembangan diri yang jelas, cenderung belum mampu mengoptimalkan motivasi dan loyalitas karyawan sepenuhnya. Sebaliknya, suasana kerja yang harmonis dan adanya dukungan sosial dari rekan serta atasan dapat menjadi penyeimbang ketika fasilitas fisik belum sepenuhnya ideal. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan lingkungan kerja, di mana aspek fisik dan non-fisik harus berjalan selaras untuk menciptakan motivasi dan kinerja optimal di lingkungan industri tekstil seperti PT Sipatex. Hasil analisis data secara mendalam menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di PT Sipatex merupakan hasil interaksi kompleks antara faktor lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik yang mendukung, seperti ruang produksi yang bersih, pencahayaan yang cukup, ventilasi yang baik, serta ketersediaan fasilitas keselamatan dan kenyamanan, secara nyata berkontribusi pada peningkatan kenyamanan dan fokus kerja karyawan. Karyawan yang merasa lingkungan kerjanya tertata dengan baik dan bebas dari gangguan fisik cenderung lebih mudah berkonsentrasi, memiliki semangat kerja yang stabil, serta menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi. Temuan ini juga diperkuat oleh pernyataan beberapa karyawan yang mengaku lebih bersemangat dan jarang mengalami kelelahan berlebih ketika fasilitas pendukung kerja tersedia secara memadai. Namun, motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor fisik semata. Aspek non-fisik, seperti hubungan interpersonal, pola komunikasi, serta dukungan emosional dari atasan dan rekan kerja, terbukti memiliki pengaruh yang sangat signifikan. Karyawan yang merasakan adanya suasana kerja yang harmonis, saling menghargai, dan didukung oleh atasan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Sebaliknya, ketika karyawan merasa kurang mendapat pengakuan atau penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan, muncul kecenderungan penurunan motivasi, bahkan pada mereka yang bekerja di lingkungan fisik yang sudah cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan dan pengakuan dari perusahaan, baik dalam bentuk insentif, promosi, maupun apresiasi verbal, menjadi faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja.

Selain kedua faktor utama tersebut, penelitian ini juga menemukan adanya pola khusus terkait beban kerja dan tekanan target produksi. Pada beberapa bagian produksi yang dituntut mencapai output tinggi dalam waktu terbatas, karyawan sering kali merasakan tekanan yang cukup besar. Jika tekanan ini tidak diimbangi dengan dukungan sosial, seperti bantuan dari rekan kerja, bimbingan dari atasan, atau adanya sistem penghargaan yang adil, maka stres kerja akan meningkat dan berdampak negatif pada motivasi serta produktivitas. Beberapa karyawan mengaku merasa kewalahan ketika harus menyelesaikan tugas dalam waktu singkat tanpa adanya penghargaan atas usaha mereka, sehingga motivasi kerja menurun dan muncul keinginan untuk mencari peluang di tempat lain. Di sisi lain, karyawan yang mendapatkan perhatian dari sisi pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan, pembinaan karier, atau

RESEARCH ARTICLE

kesempatan mengikuti program pengembangan diri, cenderung menunjukkan loyalitas dan motivasi kerja yang lebih tinggi. Mereka merasa perusahaan memberikan ruang untuk berkembang dan menghargai potensi yang dimiliki, sehingga lebih termotivasi untuk berkontribusi secara optimal. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja karyawan di PT Sipatex sangat dipengaruhi oleh sinergi antara kenyamanan lingkungan fisik, kualitas hubungan sosial, sistem penghargaan, serta perhatian perusahaan terhadap pengembangan karyawan. Ketidakseimbangan di antara faktor-faktor ini dapat menyebabkan penurunan motivasi, meskipun salah satu aspek sudah terpenuhi dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola lingkungan kerja secara holistik, memperhatikan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan, serta memastikan adanya sistem penghargaan dan pengembangan yang adil dan transparan untuk menciptakan motivasi dan kinerja yang optimal di seluruh lini produksi. Analisis data yang diperoleh dari penelitian di PT Sipatex menunjukkan adanya tren yang konsisten terkait pentingnya sinergi antara lingkungan kerja fisik dan non-fisik dalam membangun motivasi karyawan. Secara umum, karyawan yang bekerja di lingkungan dengan fasilitas fisik yang memadai, seperti ruang kerja yang bersih, ventilasi yang baik, serta pencahayaan yang cukup, cenderung merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Namun, tren yang lebih menonjol justru muncul dari aspek non-fisik, seperti kualitas hubungan antarpegawai, komunikasi yang terbuka, serta adanya dukungan dan penghargaan dari pihak manajemen.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa suasana sosial yang harmonis, adanya rasa saling menghormati, serta kesempatan untuk berinteraksi secara positif dengan rekan kerja dan atasan, menjadi faktor yang sangat menentukan dalam membangun motivasi dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa didukung secara emosional dan mendapat pengakuan atas kontribusinya menunjukkan tingkat motivasi yang jauh lebih tinggi dibandingkan mereka yang hanya menikmati fasilitas fisik tanpa adanya penghargaan atau dukungan sosial. Temuan ini memperkuat pendapat Wang *et al.* (2022), yang menekankan bahwa lingkungan kerja fisik dan sosial sama-sama berperan penting dalam membentuk keterlibatan dan kepuasan karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini juga mendukung temuan Mukaromah & Marselina (2023), yang menyoroti bahwa lingkungan kerja non-fisik, terutama komunikasi yang efektif dan dukungan dari atasan, memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Di PT Sipatex, karyawan yang merasa dapat berkomunikasi secara terbuka dengan manajemen dan menerima arahan atau umpan balik yang konstruktif, umumnya menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi dan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan atau tantangan di tempat kerja. Selain itu, tren yang ditemukan juga sejalan dengan hasil penelitian Akbar & Fitria (2024), yang menyatakan bahwa motivasi karyawan sangat dipengaruhi oleh adanya rasa tanggung jawab, tantangan yang sesuai dengan kemampuan, serta penghargaan yang diberikan perusahaan. Di PT Sipatex, karyawan yang diberi kesempatan untuk mengembangkan diri, menerima tantangan baru, dan mendapatkan penghargaan atas prestasi yang dicapai, cenderung memiliki loyalitas dan produktivitas yang lebih baik. Namun, temuan di PT Sipatex juga memberikan pembaruan dalam literatur, khususnya pada konteks perusahaan tekstil menengah. Jika pada beberapa penelitian sebelumnya faktor fisik sering kali dianggap sebagai penentu utama motivasi, hasil penelitian ini justru menyoroti dominasi faktor sosial dan sistem penghargaan dalam membentuk semangat kerja pegawai. Secara keseluruhan, tren data yang ditemukan di PT Sipatex menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan lingkungan kerja, di mana aspek fisik dan non-fisik harus berjalan beriringan untuk menciptakan motivasi dan kinerja optimal. Temuan ini tidak hanya memperkuat hasil-hasil penelitian terdahulu, tetapi juga memberikan kontribusi baru bahwa di lingkungan industri tekstil menengah, faktor non-fisik seperti pengakuan, komunikasi, dan dukungan sosial sering kali menjadi faktor penentu utama dalam membangun motivasi kerja yang berkelanjutan.

4.2 Pembahasan

Interpretasi hasil penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja di PT Sipatex berperan sebagai fondasi utama dalam membentuk dan mempertahankan motivasi karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa baik faktor fisik seperti kenyamanan ruang produksi, pencahayaan, ventilasi, serta kelengkapan fasilitas, maupun faktor non-fisik seperti hubungan sosial, komunikasi, penghargaan, dan kesempatan pengembangan karier, sama-sama berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang

RESEARCH ARTICLE

mendukung motivasi dan kinerja pegawai. Secara teoritis, hasil ini sangat relevan dengan teori dua faktor Herzberg, yang membedakan antara faktor hygiene (lingkungan fisik, kebersihan, fasilitas kerja) dan faktor motivator (penghargaan, pengembangan karier, pengakuan). Dalam konteks PT Sipatex, faktor hygiene terbukti menjadi prasyarat dasar agar karyawan merasa nyaman dan terhindar dari gangguan fisik selama bekerja. Namun, faktor motivator seperti penghargaan atas prestasi, kejelasan sistem promosi, serta peluang untuk mengembangkan diri, menjadi pendorong utama yang membedakan antara karyawan yang hanya bertahan dan karyawan yang benar-benar bersemangat dan loyal terhadap perusahaan. Temuan ini juga sejalan dengan konsep motivasi kerja menurut Ramandayani & Fauziya (2024), yang menekankan pentingnya dorongan internal yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternal, seperti dukungan sosial dan penghargaan dari organisasi.

Analisis lebih lanjut memperlihatkan bahwa karyawan yang merasa dihargai, didukung, dan diberi ruang untuk berkembang, cenderung menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi. Mereka tidak hanya berorientasi pada penyelesaian tugas rutin, tetapi juga aktif mencari cara untuk meningkatkan kinerja dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang merasa kurang mendapat pengakuan atau kejelasan dalam sistem penghargaan dan promosi, walaupun bekerja di lingkungan fisik yang sudah memadai, cenderung mengalami penurunan semangat kerja dan loyalitas. Hal ini menegaskan bahwa motivasi kerja tidak dapat dibangun hanya dengan memperbaiki fasilitas fisik, melainkan perlu didukung oleh sistem penghargaan yang transparan dan hubungan sosial yang sehat di tempat kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Kurniawan & Ilma (2024), yang menyebutkan bahwa perusahaan yang memberikan motivasi tinggi kepada karyawan akan lebih mudah mencapai tujuan karena karyawan menjadi lebih giat dan fokus. Di sisi lain, penelitian ini memberikan pembaruan dalam literatur, khususnya pada konteks perusahaan tekstil menengah seperti PT Sipatex, di mana faktor penghargaan dan transparansi promosi memiliki peran yang lebih besar dibandingkan sekadar fasilitas fisik. Hal ini berbeda dengan beberapa studi terdahulu yang lebih menekankan pentingnya aspek fisik dalam membangun motivasi kerja di sektor manufaktur. Selain mendukung teori dan penelitian sebelumnya, temuan penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa faktor baru yang perlu mendapat perhatian. Salah satunya adalah pentingnya komunikasi dua arah yang efektif antara manajemen dan karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa keterbukaan komunikasi tidak hanya memperkuat hubungan sosial, tetapi juga memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasi, keluhan, dan ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan produktivitas. Selain itu, adanya sistem penghargaan yang adil dan transparan, serta kesempatan pengembangan karier yang merata di seluruh divisi, terbukti mampu mendorong motivasi dan loyalitas karyawan secara berkelanjutan.

Dari segi tren data, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di PT Sipatex lebih dipengaruhi oleh faktor sosial dan sistem penghargaan dibandingkan faktor fisik semata. Hal ini terlihat dari kecenderungan karyawan yang tetap termotivasi meskipun fasilitas fisik belum sepenuhnya ideal, asalkan mereka merasa dihargai dan didukung oleh lingkungan sosial di tempat kerja. Sebaliknya, motivasi kerja cenderung menurun ketika sistem penghargaan dan promosi dianggap tidak adil, meskipun fasilitas fisik sudah memadai. Temuan ini memperkuat pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan lingkungan kerja, di mana aspek fisik dan non-fisik harus berjalan seimbang untuk menciptakan motivasi dan kinerja optimal. Implikasi praktis dari hasil penelitian ini sangat penting bagi manajemen PT Sipatex dan perusahaan tekstil menengah lainnya. Pertama, perusahaan perlu melakukan evaluasi rutin terhadap sistem penghargaan, promosi, dan pengembangan karier agar lebih transparan, adil, dan merata di seluruh lini organisasi. Kedua, manajemen perlu memperkuat budaya kerja yang kolaboratif dan suportif, termasuk meningkatkan kualitas komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Ketiga, perusahaan harus tetap memperhatikan aspek fisik lingkungan kerja, namun tidak mengabaikan pentingnya penghargaan sosial dan kesempatan pengembangan diri bagi karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya nyaman secara fisik, tetapi juga mendukung pertumbuhan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan dalam jangka panjang.

5. Kesimpulan

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam pemahaman tentang pentingnya lingkungan kerja holistik sebagai penentu motivasi dan kinerja karyawan di industri tekstil. Temuan ini dapat dijadikan acuan bagi perusahaan lain yang ingin meningkatkan produktivitas dan loyalitas pegawai melalui pengelolaan lingkungan kerja yang lebih baik, seimbang, dan berkelanjutan. Keseluruhan proses ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan tidak hanya bergantung pada satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai elemen lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, serta sistem penghargaan dan komunikasi yang efektif di dalam perusahaan. Temuan ini menegaskan bahwa pendekatan holistik dalam pengelolaan lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang produktif, sehat, dan berkelanjutan. Sebagai tindak lanjut, penelitian berikutnya dapat diarahkan untuk mengembangkan model evaluasi lingkungan kerja yang lebih spesifik, atau melakukan studi komparatif pada perusahaan lain di sektor industri tekstil guna memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, inovasi dalam kebijakan sumber daya manusia dan sistem penghargaan juga dapat dieksplorasi lebih lanjut untuk meningkatkan daya saing dan loyalitas pegawai di masa mendatang.

6. Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak PT Sipatex atas kesempatan dan dukungan yang diberikan selama proses penelitian ini berlangsung. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh karyawan PT Sipatex yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi yang sangat berharga bagi kelancaran penelitian ini. Selain itu, apresiasi diberikan kepada pihak-pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam pengumpulan data dan penyusunan laporan penelitian ini.

7. Referensi

- Akbar, R. N., & Fitria, I. J. (2024). MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DENGAN PENINGKATAN MOTIVASI KERJA PADA BUNABABY CARE. *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan dan Ekonomi*, 7(2), 349-355.
- Akilah, F. (2018). Peran manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518-534.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.
- Grant, A. M. (2011). The significance of meaningful work: Job design and motivation. *Academy of Management Annals*, 5(1), 273-328.
- Ilma, R. Z. (2024). Motivasi Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Ikhtiar Cabang Bandung. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 1(7), 669-679. <https://doi.org/10.55916/frima.v1i7.585>.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.

RESEARCH ARTICLE

- Mukaromah, S., & Marselina, R. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Imperial Putra Perdana Bandung). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 759-768.
- Nugraha, T., & Arr, T. (2024). Analisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB)*, 15(2a), 81–88. <https://doi.org/10.47927/jikb.v15i2a.845>.
- Putra, R., & Hidayati, N. (2021). Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(3), 205–213.
- Ramandayani, F., & Fauziya, F. (2024). Pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai (Studi kasus di Desa Bongas Kecamatan Cililin). *Jurnal Ekonomika*45, 12(1), 1090–1093.
- Ranayudha, L. M. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Dinamika Buah Nusantara)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sari, S. P. (2025). *Pengaruh Work-Life Balance, lingkungan, kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja pekerja PT. JMT Bandung* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Wang, Y., Li, J., & Zhang, L. (2022). Influence of work environment on employee satisfaction in Chinese manufacturing sector. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(1), 24–39.
- Widiastari, I., Selniartha, M., & Indrayani, R. (2022). Gaya kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(1), 112–120.
- Zhang, T., Liu, F., & Chen, M. (2022). Internal communication and workplace facilities as drivers of employee loyalty: Evidence from manufacturing firms. *Journal of Organizational Behavior Research*, 7(3), 188–201.