

Pengaruh Lingkungan Fisik dan Sosial Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi

M Ryanda Nata Negara¹, Raisa Hillia Aini Syifa²

^{1,2} Universitas Cipasung Tasikmalaya, Indonesia

E-mail: ryandanata2929@gmail.com¹, raisa.hillia2019@uncip.ac.id²

Article History:

Received: 22 Mei 2026

Revised: 16 Juni 2026

Accepted: 30 Juni 2026

Keywords: *Lingkungan Kerja Fisik, Sosial Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan sosial kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan pabrik eka jaya mandiri di garut. Lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan sosial yang baik di tempat kerja di Yakini mampu meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Metode penelitian yang di gunakan Adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data di peroleh melalui penyebaran kuesioner pada karyawan pabrik eka jaya mandiri. Teknik analisis data yang di gunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi, serta uji mediasi untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja fisik dan sosial kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga terbukti mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja fisik dan sosial kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta hubungan kerja yang harmonis agar motivasi dan kinerja karyawan dapat meningkatkan secara optimal.

PENDAHULUAN

Di era digitalisasi, khususnya pada industri manufaktur kulit, lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun sosial sangat penting untuk menciptakan kenyamanan kerja. Kondisi tersebut dapat meningkatkan semangat kerja, rasa nyaman, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan (M. Putri et al., 2024). Berbagai peraturan perundang-undangan menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk meningkatkan kinerja karyawan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, dan hak pekerja. Selain itu, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengatur kewajiban perusahaan dalam menjaga keselamatan tenaga kerja dan mencegah terjadinya bahaya di tempat kerja (Sari et al., 2020).

Pabrik Eka Jaya Mandiri Garut merupakan perusahaan industri manufaktur kulit yang mengutamakan kinerja dan kualitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja fisik seperti kebersihan, pencahayaan, dan keamanan kerja, serta lingkungan

sosial seperti komunikasi dan kerja sama antar karyawan, menjadi faktor penting dalam menciptakan kenyamanan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. (Rahayu & Suci, 2022).

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta hubungan sosial yang baik dapat meningkatkan semangat, motivasi, dan kinerja karyawan. Namun masih terdapat beberapa kendala seperti kurangnya komunikasi antara karyawan dan pimpinan serta kerja sama tim yang belum optimal. Kondisi tersebut dapat menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Pawitri & Febriana, 2025). Kinerja karyawan di Pabrik Eka Jaya Mandiri menunjukkan adanya perbedaan tingkat kemampuan kerja antar karyawan. Sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang cukup baik, namun masih terdapat beberapa karyawan dengan kinerja yang rendah. Kondisi ini dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, motivasi, keterampilan, dan kedisiplinan kerja karyawan.

Hubungan kerja yang kurang harmonis dan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi serta kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik dan sosial yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi (Ramdani & Abdurahman, 2024).

Berdasarkan hasil prasurvei, lingkungan kerja fisik memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,2 yang termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi pencahayaan, kebersihan, sirkulasi udara, serta fasilitas kerja di perusahaan dinilai cukup mendukung kenyamanan kerja karyawan. Namun, masih diperlukan perbaikan pada beberapa aspek lingkungan kerja agar kinerja karyawan dapat lebih optimal.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat dan kualitas kerja karyawan. Hasil observasi di Pabrik Eka Jaya Mandiri menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dan sosial belum sepenuhnya optimal. Masih diperlukan perbaikan fasilitas kerja, kenyamanan ruang kerja, serta komunikasi dan kerja sama antar karyawan agar tercipta suasana kerja yang lebih harmonis.

Berdasarkan hasil prasurvei, lingkungan sosial kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,1 dan termasuk kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan, komunikasi dengan atasan, dan kerja sama tim sudah cukup baik. Namun, masih terdapat kendala dalam komunikasi dan kerja sama sehingga perlu adanya peningkatan untuk mendukung kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja karyawan juga belum sepenuhnya kuat karena adanya ketidakseimbangan antara tanggung jawab kerja, dukungan lingkungan kerja, dan penghargaan yang diterima. Oleh karena itu, peningkatan lingkungan kerja dan motivasi kerja perlu dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Berdasarkan hasil prasurvei, motivasi kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,0 dan termasuk kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja dan keinginan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah cukup baik. Namun, masih diperlukan peningkatan motivasi kerja agar karyawan dapat bekerja lebih optimal dan meningkatkan kinerja perusahaan.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Ainiyah et al., (2023) lingkungan kerja fisik adalah kondisi nyata di tempat kerja seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, kebisingan, sirkulasi udara, peralatan kerja, dan fasilitas keselamatan. Faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi kenyamanan dan kelancaran karyawan dalam bekerja. Menurut (Ii & Teori, 2024) lingkungan kerja fisik juga meliputi tata letak ruang kerja, peralatan kerja, serta keamanan fasilitas perusahaan. Kondisi fisik yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, menjaga konsentrasi, dan membantu meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut (Pasha et al., 2024) dengan kata lain, lingkungan kerja fisik adalah seluruh aspek material dan teknis yang mengelilingi karyawan dalam ruang kerja, yang dapat memengaruhi kesehatan, keselamatan, dan kinerja secara langsung.

Sosial kerja

Menurut Di et al(2026) lingkungan kerja sosial adalah hubungan dan interaksi antarpegawai di dalam perusahaan, seperti komunikasi, kerja sama, dan dukungan dari atasan maupun rekan kerja. Lingkungan sosial yang baik dapat meningkatkan motivasi, kenyamanan, dan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Asi et al., 2025) lingkungan kerja sosial juga meliputi gaya kepemimpinan, kerja sama tim, komunikasi, dan penyelesaian konflik di tempat kerja. Hubungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, saling percaya, dan mendukung perkembangan karyawan. Menurut (Kerja, 2025) secara singkat, lingkungan kerja sosial adalah aspek nonfisik yang berhubungan dengan pola interaksi manusia di tempat kerja, yang membentuk iklim organisasi dan memengaruhi bagaimana karyawan merasa diterima, dihargai, dan didukung.

Motivasi Kerja

Menurut Junaidi (2021) motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang karyawan untuk memanfaatkan keterampilan dan keahlian mereka untuk menyelesaikan tugas dan kegiatan yang diberikan kepada mereka. Menurut (Saleh & Utomo, 2018) 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. Menurut (Hustia, 2020) motivasi adalah suatu hal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu hal. Oleh karena itu, motivasi juga sering disebut sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang.

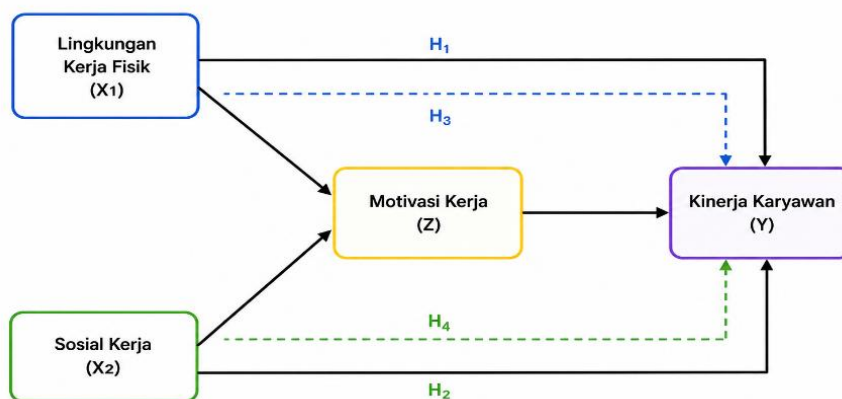
Kinerja Karyawan

Menurut Oktaviani & Irmayanti (2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai dalam bentuk kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab pekerjaan. Tingkat stres kerja juga dapat memengaruhi kinerja, karena stres yang rendah membantu karyawan bekerja lebih baik dan lebih optimal. Menurut Setyo Widodo & Yandi (2022) adanya potensi dalam diri karyawan adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ini termasuk kemampuan yang terus berkembang dan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Menurut (Hadi & Irbayuni, 2021) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Paradigma baru di dunia kerja dipicu oleh globalisasi yang semakin kencang dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

METODE PENELITIAN

Dampak lingkungan kerja fisik dan sosial terhadap kinerja karyawan di Pabrik Kulit Eka Jaya Mandiri di Garut dinilai melalui pendekatan kuantitatif asosiatif. Motivasi kerja digunakan sebagai variabel perantara. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer yang dikumpulkan secara langsung dari responden, yaitu karyawan yang bekerja di pabrik. Penelitian

ini melibatkan seluruh karyawan Pabrik Kulit Eka Jaya Mandiri, yang berjumlah 36 orang. Sampel untuk penelitian ini diambil dari keseluruhan karyawan menggunakan teknik pengambilan sampel acak simple, yang berarti sampel diambil secara acak tanpa mempertimbangkan strata populasi. Jumlah total sampel yang digunakan adalah 36 responden, yang dihitung dengan menggunakan rumus Slovin untuk mencapai tingkat akurasi yang diinginkan.



Gambar 1. Gambar Model Penelitian

Sumber : data diolah, 2026

Secara keseluruhan, seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik, sosial kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid, sehingga instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Lingkungan Kerja Fisik (X1)					
No	Pertanyaan	R-Tabel	R-hitung	Sig	Keterangan
1	X1.1	0,329	0,802	-	Valid
2	X1.2		0,481	-	Valid
3	X1.3		0,769	-	Valid
4	X1.4		0,643	-	Valid
5	X1.5		0,678	-	Valid
6	X1.6		0,549	-	Valid
7	X1.7		0,345	-	Valid
8	X1.8		0,640	-	Valid
Sosial Kerja (X2)					
No	Pertanyaan	R-Tabel	R-hitung	Sig	Keterangan
1	X2.1	0,329	0,518	-	Valid
2	X2.2		0,587	-	Valid
3	X2.3		0,647	-	Valid

4	X2.4		0,739	-	Valid
5	X2.5		0,554	-	Valid
6	X2.6		0,573	-	Valid
Motivasi Kerja (Z)					
No	Pertanyaan	R-Tabel	R-hitung	Sig	Keterangan
1	Z1	0,329	0,706	-	Valid
2	Z2		0,668	-	Valid
3	Z3		0,753	-	Valid
4	Z4		0,637	-	Valid
5	Z5		0,756	-	Valid
6	Z6		0,648	-	Valid
Kinerja Karyawan (Y)					
No	Pertanyaan	R-Tabel	R-hitung	Sig	Keterangan
1	Y1	0,329	0,754	-	Valid
2	Y2		0,627	-	Valid
3	Y3		0,779	-	Valid
4	Y4		0,716	-	Valid
5	Y5		0,759	-	Valid
6	Y6		0,574	-	Valid

Sumber: Data diolah 2026

Secara keseluruhan, seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik, sosial kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid, sehingga instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Lingkungan Kerja Fisik (X1)	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,813	7
Sosial Kerja (X2)	
0,643	6
Motivasi Kerja (Z)	
0,798	6
Kinerja Karyawan (Y)	
0,791	6

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha pada variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,813 sosial kerja 0,643, motivasi kerja 0,798, dan kinerja karyawan 0,791. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi yang baik. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,06778354
Most Extreme Differences	Absolute	0,148
	Positive	0,127
	Negative	-0,148
Test Statistic		0,148
Asymp. Sig. (2-tailed)		.050 ^c

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,050 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,010	4,997		2,203	0,035		
	X1	-0,041	0,107	-0,052	-0,386	0,702	0,950	1,053
	X2	-0,228	0,173	-0,187	-1,323	0,195	0,854	1,171
	Z	0,722	0,145	0,717	4,976	0,000	0,825	1,213
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai tolerance sebesar $0,950 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,053 < 10$. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami multikolinearitas dan layak digunakan dalam penelitian.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a				
Model				
				Standardized Coefficients
				t
				Sig.

				Beta		
1	(Constant)	-0,723	2,967		-0,244	0,809
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	0,060	0,064	0,164	0,951	0,349
	SOSIAL KERJA	0,162	0,102	0,287	1,579	0,124
	MOTIVASI KERJ	-0,092	0,086	-0,198	-1,068	0,294
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan uji heteroskedastisitas metode Glejser, diperoleh nilai signifikansi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,349, sosial kerja sebesar 0,124, motivasi kerja 0,294 yang ketiganya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas (bersifat homoskedastis).

d.Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	11,010	4,997		2,203	0,035
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	-0,041	0,107	-0,052	-0,386	0,702
	SOSIAL KERJA	-0,228	0,173	-0,187	-1,323	0,195
	MOTIVASI KERJA	0,722	0,145	0,717	4,976	0,000

Sumber: Data diolah 2026

Persamaan $Y = 11,010 - 0,041X_1 - 0,228X_2 + 0,722X_3$ dihasilkan dari analisis regresi linear berganda.

- Nilai konstanta sebesar 11,010 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Sosial Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (Z) dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,010.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X_1) sebesar -0,041 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Namun, pengaruh tersebut tidak signifikan karena nilai signifikansi sebesar $0,702 > 0,05$.
- Koefisien regresi Sosial Kerja (X_2) sebesar -0,228 menunjukkan bahwa Sosial Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Akan tetapi, pengaruh tersebut tidak signifikan karena nilai signifikansi sebesar $0,195 > 0,05$.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,722 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh tersebut signifikan karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Secara keseluruhan, Lingkungan Kerja Fisik dan Sosial Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Uji Model

a. Uji F

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324,178	3	108,059	9,129	.000 ^b
	Residual	366,965	31	11,838		
	Total	691,143	34			

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F sebesar 9,129 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan layak digunakan dalam penelitian.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	0,469	0,418	3,44058

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai R Square sebesar 0,469 atau 46,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, sosial kerja, dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 46,9%, sedangkan sisanya sebesar 53,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 8. Uji t

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	11,010	4,997		2,203	0,035
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	-0,041	0,107	-0,052	-0,386	0,702
	SOSIAL KERJA	-0,228	0,173	-0,187	-1,323	0,195

	MOTIVASI KERJA	0,722	0,145	0,717	4,976	0,000
--	-------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai signifikansi sebesar 0,702 ($>0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel sosial kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,195 ($>0,05$), sehingga sosial kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,717, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

b. Uji Mediasi

Tabel 9. Uji Meditasi

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	11,559	4,976		2,323	0,027
	X1	-0,048	0,107	-0,060	-0,452	0,654
	X2	-0,247	0,172	-0,200	-1,437	0,160
	Z	0,729	0,145	0,713	5,025	0,000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data diolah 2026

- Berdasarkan hasil uji regresi pada model mediasi, diperoleh nilai konstanta sebesar 11,559 yang menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Sosial Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (Z) dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 11,559.
- Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki koefisien regresi sebesar -0,048 dengan nilai signifikansi 0,654 ($> 0,05$), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Sosial Kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar -0,247 dengan nilai signifikansi 0,160 ($> 0,05$), sehingga juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Sementara itu, variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki koefisien regresi sebesar 0,729 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, dalam model mediasi ini hanya Motivasi Kerja yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja Fisik dan Sosial Kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Eka Jaya Mandiri di Garut

Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi tempat

kerja yang nyaman, aman, bersih, memiliki pencahayaan yang baik, serta fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan semangat, konsentrasi, dan efektivitas kerja karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.(Pasha et al., 2024). Namun menurut (Ii & Teori, 2024) sebaliknya, lingkungan kerja fisik dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan apabila kondisi tempat yang kurang nyaman, seperti ruangan yang panas, bising, kurang bersih, dan fasilitas kerja yang tidak memadai dapat menyebabkan karyawan mudah lelah, kurang fokus, serta menurunkan kinerja karyawan dan kualitas kerja karyawan.

Pengaruh Sosial Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Eka Jaya Mandiri di Garut

Sosial kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan kerja yang baik, komunikasi yang efektif, serta kerja sama antar karyawan dan atasan dapat meningkatkan semangat kerja, rasa nyaman, dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi tersebut dapat mendorong karyawan bekerja lebih optimal sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik(Ramdani & Abdurahman, 2024). Namun menurut (G. S. Putri et al., 2024) terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa sosial kerja tidak selalu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan sosial di lingkungan kerja belum tentu mampu meningkatkan kinerja apabila masih terdapat faktor lain yang memengaruhi, seperti kurangnya motivasi kerja, kepemimpinan yang kurang efektif, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Yang Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Eka Jaya Mandiri Di Garut

Lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman, dan didukung fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja tersebut kemudian mendorong karyawan bekerja lebih semangat, fokus, dan bertanggung jawab sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Namun menurut (Hustia, 2020) lingkungan kerja fisik tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila motivasi kerja karyawan masih rendah atau terdapat faktor lain yang memengaruhi, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, dan kondisi kerja yang kurang mendukung.

Pengaruh Sosial Kerja Yang Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Eka Jaya Mandiri Di Garut

Sosial kerja yang baik, seperti komunikasi dan kerja sama yang harmonis, dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja tersebut mendorong karyawan bekerja lebih semangat dan bertanggung jawab sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh sosial kerja terhadap kinerja karyawan. Namun sosial kerja tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila motivasi kerja masih rendah atau terdapat faktor lain yang memengaruhi, seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja (Sukowati & Padmantyo, 2025).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan sosial kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Pabrik Eka Jaya Mandiri di Garut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan sosial kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Sementara itu, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka

semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja juga berperan penting dalam membantu meningkatkan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui komunikasi yang baik, pemberian penghargaan, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada jumlah responden dan variabel yang digunakan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan menambah jumlah responden serta menggunakan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Asi, L. L., Monoarfa, V., Gorontalo, U. N., Gorontalo, U. N., & Gorontalo, U. N. (2025). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN*. 7(3), 1077–1084.
- Di, K., Mandiri, B., Wilayah, T., Joseph, C., & George, G. (2026). *George, C. J. G., Lapien, S. L. H. V. J., Rogi, M. H THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT : PSYCHOSOCIAL AND PHYSICAL ASPECTS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANK MANDIRI TASPEN MANADO AREA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA : ASPEK PSIKOSOSIAL DAN FISIK TERHADAP KINERJA Jurnal EMBA Vol . 14 , No . 1 Januari 2026 , Hal . 24-34. 14(1), 24–34.*
- Hadi, S. P., & Irbayuni, S. (2021). Article PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK Dan BI)*, 7(3), 769–784.
<http://jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/view/342%0Ahttp://jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/download/342/205>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
<https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ii, B. A. B., & Teori, L. (2014). *No Title*. 9–33.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426.
<https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.720>
- Kerja, L. (2025). *No Title*.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Imliah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(1), 20–28.
<https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.43>
- Pasha, M. K., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). *Analisis Lingkungan Kerja Fisik untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai UPTD Balai Latihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang*. 5(12), 5347–5362.
- Pawitri, A. R., & Febriana, A. (2025). *Dampak pelatihan , pengalaman , dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT . X bagian produksi Plywood*. 5(2), 401–413.
- Putri, G. S., Wanta, W., & Hidayaty, D. E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sd Quran Terpadu Nurul Islam Johar Karawang. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 8094–8103.

-
- <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10316>
- Putri, M., Wibowo, A., & Lubis, A. L. (2024). Implementasi Pelatihan Kerja Dalam Menangani Guest Complaint Pada Front Office Di Os Hotel Tanjung. *Jurnal Mekar*, 3(1), 6–13. <https://jurnal.btp.ac.id/index.php/mekar-btp/article/view/285>
- Rahayu, K. S., & Suci, N. M. (2022). *Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Unit Kerja Pemasaran di PT Surya Madistrindo Aro 2 Singaraja*. 6(2), 173–181.
- Ramdani, D. K., & Abdurahman, K. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru PNS Pada MI XYZ Cipanas. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1509–1522. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11887>
- 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), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sari, I. P., Suhada, Sinarti, T., & Arriyanto, M. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Pengembangan tata usaha sumber kemampuan umat akan tetap membentuk factor esensial saat menjalankan maksu. *Jurnal Media Wahana Ekonomika Sinta* 4, 20(3), 460–473.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sukowati, P., & Padmantyo, S. (2025). *Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi*. 6(1), 998–1017.