

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KESEJAHTERAAN KERJA, DAN *TEAM WORK* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV MITRA LOGAM

Theresia Viona Fellycia Sihotang, Hammam Zaki, Wan Laura Hardilawati
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: theresiavionafelly@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, kesejahteraan kerja, dan team work terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Mitra Logam. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV Mitra Logam Pekanbaru. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan sampel sebanyak 37 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS ver 25. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, kesejahteraan kerja, dan team work berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Mitra Logam.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Fisik, Kesejahteraan Kerja, Motivasi Kerja, Team Work.*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha di era globalisasi saat ini ditandai dengan meningkatnya persaingan antar perusahaan di berbagai sektor industri. Persaingan tersebut tidak hanya terjadi pada perusahaan berskala besar, tetapi juga pada perusahaan kecil dan menengah yang bergerak di sektor industri pengolahan, termasuk industri logam. Setiap perusahaan dituntut untuk mampu bertahan dan berkembang dengan meningkatkan daya saingnya secara berkelanjutan. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan tersebut adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Dessler, 2020). Menurut Putra dan Sari (2022), menyatakan bahwa keunggulan kompetitif perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, dan sistem manajemen, tetapi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya motivasi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan semangat, tanggung jawab, dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya.

Pada manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Menurut Wibowo dan Handayani (2021), motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Intensitas berkaitan dengan seberapa besar usaha yang dilakukan karyawan, arah berkaitan

dengan kesesuaian usaha tersebut dengan tujuan organisasi, sedangkan ketekunan berkaitan dengan konsistensi. usaha yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian, motivasi kerja bukan hanya sekadar dorongan sesaat, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong karyawan untuk bekerja secara berkelanjutan.

Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja perusahaan. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai permasalahan organisasi, seperti menurunnya produktivitas kerja, meningkatnya tingkat absensi, rendahnya kualitas hasil kerja, serta lemahnya kerja sama antar karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan agar dapat merancang kebijakan yang tepat dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (Sutrisno, 2022).

CV Mitra Logam Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan dan perdagangan logam. Aktivitas operasional perusahaan ini melibatkan pekerjaan yang bersifat fisik, membutuhkan ketelitian, serta koordinasi yang baik antar karyawan. Karakteristik pekerjaan di sektor industri logam menuntut kondisi kerja yang aman, nyaman, serta dukungan manajemen yang memadai agar karyawan tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi. Beban kerja yang berat, risiko kecelakaan kerja, serta tuntutan penyelesaian pekerjaan tepat waktu menjadikan motivasi kerja sebagai aspek yang penting untuk diperhatikan.

Untuk dapat menggambarkan gambaran awal kondisi motivasi kerja karyawan di CV Mitra Logam Pekanbaru, berikut disajikan data observasi motivasi kerja karyawan selama satu tahun.

Tabel 1. Tingkat Motivasi Kerja Karyawan CV Mitra Logam Pekanbaru 2024

Bulan	Tingkat Kehadiran (%)	Ketepatan Penyelesaian Tugas (%)	Inisiatif Kerja (%)	Skor Motivasi (1-5)	Kategori
Januari	88	85	86	86,3	Tinggi
Februari	87	84	85	85,3	Tinggi
Maret	86	83	84	84,3	Sedang
April	87	85	86	86,0	Tinggi
Mei	84	82	83	83,0	Sedang
Juni	83	81	82	82,0	Rendah
Juli	82	80	81	81,0	Rendah
Agustus	85	83	84	84,0	Sedang
September	86	84	85	85,0	Sedang
Oktober	85	83	84	84,0	Sedang
November	83	81	82	82,0	Rendah
Desember	87	85	86	86,0	Tinggi

Sumber: CV Mitra Logam Pekanbaru, 2024

Keterangan Kategori Motivasi Kerja:

≥ 90 : Sangat Tinggi

86-89 : Tinggi

83-85 : Sedang

≤79-82: Rendah

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui bahwa tingkat motivasi kerja karyawan CV Mitra Logam Pekanbaru selama tahun 2024 mengalami fluktuasi dari bulan ke bulan cenderung belum stabil. Hal ini terlihat dari skor motivasi kerja yang berada pada

rentang kategori rendah hingga tinggi, serta belum terdapat pencapaian pada kategori sangat tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dorongan kerja karyawan masih memerlukan perhatian dan pengelolaan yang lebih optimal dari pihak manajemen. Motivasi kerja karyawan diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu tingkat kehadiran, ketepatan penyelesaian tugas tepat waktu, dan inisiatif kerja. Ketiga indikator ini mencerminkan sejauh mana dorongan internal karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara disiplin dan bertanggung jawab. Sebagaimana dikemukakan oleh Pratama dan Lestari (2022), bahwa motivasi kerja dapat dilihat dari semangat, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemauan karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal yang memengaruhi tingkat usaha dan konsistensi karyawan dalam bekerja (Armstrong, 2021).

Secara keseluruhan, motivasi kerja karyawan CV Mitra Logam Pekanbaru selama tahun 2024 didominasi oleh kategori sedang dan tinggi, namun masih terdapat beberapa kondisi dimana motivasi berada pada kategori rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa semangat kerja karyawan relatif cukup baik, tetapi belum konsisten. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, beban kerja, serta sistem penghargaan dan kesejahteraan diduga turut mempengaruhi naik turunnya motivasi kerja karyawan. Hal ini didukung oleh Rivai (2020) yang mengatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, termasuk kondisi kerja dan kompensasi yang diterima karyawan.

Motivasi kerja karyawan di CV Mitra Logam Pekanbaru tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerja fisik yang dihadapi setiap hari. Lingkungan kerja fisik merupakan segala kondisi nyata di tempat kerja yang secara langsung memengaruhi aktivitas kerja karyawan. lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu udara, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, tata letak ruang kerja, serta ketersediaan fasilitas kerja. Bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dan kondusif dapat menciptakan rasa nyaman, aman dan sehat bagi karyawan, sehingga mampu meningkatkan semangat dan motivasi kerja (Sedarmayanti, 2020).

Pada perusahaan yang bergerak dibidang logam, kondisi lingkungan kerja fisik sering kali menjadi tantangan tersendiri. Proses produksi dan aktivitas bongkar muat barang menyebabkan tingkat kebisingan yang cukup tinggi, suhu ruang kerja yang panas, serta debu yang berpotensi mengganggu kenyamanan kerja. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan fisik, menurunkan konsentrasi, dan berdampak pada kondisi psikologis karyawan. Apabila kondisi lingkungan kerja fisik tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat menurunkan motivasi kerja karyawan dalam jangka panjang. Berdasarkan hasil observasi awal di CV Mitra Logam Pekanbaru, ditemukan adanya keluhan dari sebagian karyawan terkait kondisi lingkungan kerja fisik, seperti suhu ruangan yang panas, kebisingan mesin, serta keterbatasan ventilasi udara. Kondisi ini menyebabkan karyawan lebih cepat merasa lelah dan kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Fenomena tersebut terlihat dari menurunnya kecepatan kerja dan berkurangnya antusiasme karyawan, khususnya pada jam kerja siang hari. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peran penting dalam membentuk motivasi kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri dan Indrawati (2023), membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang bersih, aman, dan tertata rapi mampu meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Penelitian lain oleh Meliyanti dan Khaidarmansyah (2024), juga menemukan bahwa faktor pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, terutama pada perusahaan yang bergerak disektor industri. Namun hasil penemuan yang berbeda ditemukan oleh Sari dan Nugroho (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa motivasi kerja lebih dipengaruhi oleh faktor internal seperti kebutuhan pribadi dan sistem penghargaan dibandingkan kondisi fisik lingkungan kerja. Selain itu, penelitian oleh Pratama (2021), juga menunjukkan bahwa pada perusahaan dengan standar operasional yang sudah baku dan fasilitas yang relatif seragam, lingkungan kerja fisik tidak menjadi faktor dominan dalam meningkatkan motivasi kerja.

Selain lingkungan kerja fisik, faktor kesejahteraan kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kesejahteraan kerja merupakan bentuk perhatian perusahaan terhadap pemenuhan kebutuhan ekonomi dan sosial karyawan. Kesejahteraan kerja mencakup gaji, tunjangan, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, serta fasilitas pendukung lainnya. Menurut Siagian (2021), menyatakan bahwa kesejahteraan kerja yang baik dapat meningkatkan rasa aman, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pada perusahaan skala kecil dan menengah, sering kali terjadi ketidakseimbangan antara beban kerja yang diterima karyawan dengan tingkat kesejahteraan yang diberikan perusahaan. Kondisi ini dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan yang berdampak pada menurunnya motivasi kerja. Pada CV Mitra Logam Pekanbaru terdapat indikasi bahwa sebagian karyawan merasa kesejahteraan kerja yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja yang bersifat fisik dan berisiko. Selain itu, sistem upah yang belum sepenuhnya mempertimbangkan masa kerja karyawan juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi motivasi kerja.

Penelitian oleh Suari *et al.* (2023), menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa kebutuhan kesejahteraannya terpenuhi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sejalan dengan Kamila *et al.* (2024), juga menemukan bahwa kompensasi dan jaminan kerja memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja karyawan, khususnya pada sektor industri dengan tingkat beban kerja yang tinggi. Pemberian imbalan yang layak dan jaminan keamanan kerja dinilai mampu meningkatkan rasa aman dan kepuasan, sehingga mendorong peningkatan motivasi kerja. Namun demikian, hasil penelitian yang berbeda dikemukakan oleh Adriansyah dan Putra (2022), yang menyatakan bahwa kesejahteraan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan motivasi kerja adalah *team work* atau kerja sama tim. *Team work* merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Kerja sama tim yang baik ditandai dengan komunikasi yang efektif, saling percaya, serta pembagian tugas yang jelas. Menurut Mangkunegara (2020), menyatakan bahwa kerja sama tim yang solid dapat menciptakan rasa kebersamaan, meningkatkan kepercayaan antar karyawan, serta mendorong intrinsik dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Pratama dan Sari (2022), yang menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik karyawan melalui dukungan emosional dan interaksi positif antar anggota tim. Ketika karyawan merasa diterima dan didukung, maka semangat kerja mereka cenderung meningkat. Kerja sama tim juga berperan dalam meningkatkan *employee engagement*. Menurut Lestari dan Hidayat (2024), bahwa keterlibatan karyawan dalam tim dapat memperkuat komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan dilibatkan dalam tim akan memiliki dorongan yang besar untuk berkontribusi secara optimal, sehingga motivasi kerja meningkat.

Namun demikian, dalam praktiknya, membangun kerja sama tim yang efektif bukanlah hal yang mudah. Perbedaan latar belakang, kurangnya komunikasi, serta minimnya koordinasi antar bagian sering kali menjadi hambatan. Fenomena ini juga terjadi di CV Mitra Logam Pekanbaru, dimana terdapat perbedaan tingkat kerja sama antara karyawan bagian lapangan dan bagian administrasi. Kurangnya komunikasi antar divisi terkadang menimbulkan kesalahpahaman dan konflik kecil yang berdampak pada semangat dan motivasi kerja karyawan.

Secara empiris, penelitian oleh Yuningsih *et al.* (2025) menunjukkan bahwa *team work* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Kerja sama tim yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan rasa keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Dengan adanya kerja sama tim yang solid, karyawan merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Namun penelitian Firmansyah dan Dewi (2023), menemukan bahwa *team work* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, terutama pada sistem kerja yang lebih bersifat individual. Sejalan dengan itu, Kurniawan (2020) juga menyatakan bahwa beberapa jenis pekerjaan teknis, motivasi kerja lebih dipengaruhi oleh target dan insentif pribadi dibandingkan kerja sama tim.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan CV Mitra Logam Pekanbaru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan organisasi, seperti lingkungan kerja fisik, kesejahteraan kerja, dan team work. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan berperan penting dalam membentuk semangat serta dorongan kerja karyawan. Selain itu, adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, kesejahteraan kerja dan *team work* terhadap motivasi kerja karyawan di CV Mitra Logam Pekanbaru.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Maruli (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari

dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2020) lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat meningkatkan motivasi kerja karena karyawan merasa didukung oleh kondisi kerja yang memadai. Penelitian yang dilakukan oleh (Azizah et al. 2025) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Sejalan dengan hasil penelitian (Isnawati dan Setiawan, 2025) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Bahwa seseorang karyawan cenderung bekerja dengan semangat apabila lingkungan kerjanya merasa aman dan nyaman. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yaitu:

H1: Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Kesejahteraan Kerja

Kesejahteraan kerja merupakan upaya yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan loyalitas, semangat kerja serta motivasi karyawan dalam melakukan tugasnya. Karyawan yang merasa kebutuhan hidupnya terpenuhi maka akan lebih terdorong untuk bekerja secara maksimal dan memberikan kontribusi yang lebih baik lagi bagi perusahaan, Hasibuan (2021). Program kesejahteraan karyawan dapat berupa tunjangan, jaminan kesehatan, fasilitas kerja, serta berbagai bentuk perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yusuf & Ramadhan, 2023) menyatakan bahwa kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Program kesejahteraan seperti tunjangan, fasilitas kesehatan, serta jaminan sosial mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suari et al., (2023) menyimpulkan bahwa kesejahteraan kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yaitu:

H2: Diduga kesejahteraan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan

Team Work

Menurut Robbins dan Judge (2021) teamwork yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja karena karyawan merasa didukung oleh rekan kerja serta memiliki rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Kerja sama tim

yang baik juga dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Setiadi (2022) menyatakan bahwa kerjasama tim sangat berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian Agusti et al. (2024) mengemukakan bahwa kerjasama tim sangat berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Kerjasama tim yang dilakukan antar individu dan kelompok dapat membantu komunikasi yang baik dan saling tolong menolong dalam melakukan tugas sehingga perusahaan berjalan dengan baik karena adanya motivasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yaitu:

H3: Diduga *team work* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) jenis penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika atau komputasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada CV Mitra Logam Pekanbaru sebanyak 37 responden. Metode penarikan sampel ini adalah *sampling* jenuh. Sugiyono (2022), *sampling* jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah karyawan pada CV Mitra Logam Pekanbaru yang menjadi sasaran penelitian berjumlah 37 orang karyawan. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis sumber data yakni data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah Kuesioner menggunakan skala *likert*. Uji yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji koefisien determinasi (R²) yang dibantu oleh program SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kriteria	Klasifikasi	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	27	72,97%
	Perempuan	10	27,03%
	Total	37	100%
Usia	17-25 Tahun	9	24,32%
	26-35 Tahun	16	43,24%
	36-45 Tahun	8	21,62%
	> 45 Tahun	4	10,81%
	Total	37	100%
Pendidikan	SMA/K	32	86,49%
	D3	1	2,70%
	S1	4	10,81%
	Total	37	100%
Jabatan	Mekanik	2	5,41%

	Admin	6	16,22%
	Tukang Timbang	8	21,62%
	Operator	3	8,11%
	Anggota Bongkar Muat	9	24,32%
	Anggota Sortir	5	13,51%
	Anggota Press	4	10,81%
	Total	37	100%
Lama Kerja	< 1 Tahun	0	0,00%
	1-5 Tahun	23	62,16%
	> 5 Tahun	14	37,84%
	Total	37	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang (72,97%), pada rentang usia 26–35 tahun sebanyak 16 orang (43,24%), pendidikan terakhir SMA/K sebanyak 32 orang (86,49%), serta telah bekerja selama 1–5 tahun sebanyak 23 orang (62,16%).

Uji Statistik Deskriptif

Berikut adalah ringkasan hasil analisis deskriptif dari variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja fisik (X1), kesejahteraan kerja (X2), *team work* (X3) dan motivasi kerja (Y):

Tabel 3. Uji Statistik Deskriptif

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja (Y)	37	30	61	52,92	7,921
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	37	34	84	60,70	11,932
Kesejahteraan Kerja (X2)	37	24	52	42,62	7,646
Team Work (X3)	37	26	72	52,14	10,868
Valid N (listwise)	37				

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil analisis statistik deskriptif dapat disimpulkan bahwa pada seluruh variabel dalam penelitian ini terdapat penyebaran data yang baik dan bersifat homogen karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Apabila *r* hitung > *r* tabel, berarti pernyataan tersebut valid. Nilai *r* tabel dicari pada *sig.* 0,05, dengan rumus $df = n - 2 = 37 - 2 = 35$ sehingga $df (35) = 0,324$ yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji Validitas

No.	Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Motivasi Kerja (Y)	Y1	0,733	0,324	Valid
		Y2	0,79	0,324	Valid
		Y3	0,786	0,324	Valid
		Y4	0,564	0,324	Valid
		Y5	0,625	0,324	Valid
		Y6	0,511	0,324	Valid
		Y7	0,819	0,324	Valid
		Y8	0,794	0,324	Valid
		Y9	0,759	0,324	Valid
		Y10	0,85	0,324	Valid
		Y11	0,617	0,324	Valid

No.	Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
2	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Y12	0,632	0,324	Valid
		Y13	0,763	0,324	Valid
		Y14	0,672	0,324	Valid
		Y15	0,525	0,324	Valid
		X1.1	0,633	0,324	Valid
		X1.2	0,784	0,324	Valid
		X1.3	0,602	0,324	Valid
		X1.4	0,681	0,324	Valid
		X1.5	0,787	0,324	Valid
		X1.6	0,664	0,324	Valid
		X1.7	0,867	0,324	Valid
		X1.8	0,867	0,324	Valid
		X1.9	0,828	0,324	Valid
		X1.10	0,743	0,324	Valid
		X1.11	0,762	0,324	Valid
		X1.12	0,718	0,324	Valid
		X1.13	0,773	0,324	Valid
		X1.14	0,718	0,324	Valid
3	Kesejahteraan Kerja (X2)	X1.15	0,799	0,324	Valid
		X1.16	0,81	0,324	Valid
		X1.17	0,721	0,324	Valid
		X1.18	0,794	0,324	Valid
		X2.1	0,843	0,324	Valid
		X2.2	0,888	0,324	Valid
		X2.3	0,803	0,324	Valid
		X2.4	0,862	0,324	Valid
		X2.5	0,898	0,324	Valid
		X2.6	0,881	0,324	Valid
		X2.7	0,619	0,324	Valid
		X2.8	0,687	0,324	Valid
4	Team Work (X3)	X2.9	0,71	0,324	Valid
		X2.10	0,83	0,324	Valid
		X2.11	0,817	0,324	Valid
		X2.12	0,867	0,324	Valid
		X3.1	0,761	0,324	Valid
		X3.2	0,712	0,324	Valid
		X3.3	0,695	0,324	Valid
		X3.4	0,855	0,324	Valid
		X3.5	0,814	0,324	Valid
		X3.6	0,799	0,324	Valid
		X3.7	0,733	0,324	Valid
		X3.8	0,768	0,324	Valid
		X3.9	0,791	0,324	Valid
		X3.10	0,783	0,324	Valid
		X3.11	0,78	0,324	Valid
		X3.12	0,828	0,324	Valid
		X3.13	0,804	0,324	Valid
		X3.14	0,781	0,324	Valid
		X3.15	0,717	0,324	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji validitas masing-masing butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1), kesejahteraan kerja (X2), *team work* (X3) dan motivasi kerja (Y) menunjukkan hasil di atas kriteria 0,324 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan untuk seluruh variabel dalam penelitian ini adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kuesioner jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu data dikatakan reliabel adalah variabel memiliki nilai *cronbach alpha* 0,60 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rule of Thumb	Keterangan
Motivasi Kerja (Y)	0,923	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,954	0,60	Reliabel
Kesejahteraan Kerja (X2)	0,952	0,60	Reliabel
Team Work (X3)	0,952	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja fisik (X1), kesejahteraan kerja (X2), *team work* (X3) dan motivasi kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,97513380
Most Extreme Differences	Absolute	0,109
	Positive	0,089
	Negative	-0,109
Test Statistic		0,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji normalitas kolmogorov – smirnov menunjukkan nilai asymp sig. 0,200 sehingga hasil uji normalitas penelitian ini dapat dikatakan residual berdistribusi normal karena nilai asymp sig. 0,200 > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleranve dan VIF (Variance Inflation Factor) (Ghozali, 2018) yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,690	1,449

Kesejahteraan Kerja (X2)	0,505	1,979
Team Work (X3)	0,584	1,712

a. *Dependent Variable:* Motivasi Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji multikolinearitas pada variabel independen menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser yang menunjukkan jika nilai signifikasinya di atas 0,05 dapat disimpulkan tidak adanya heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Table 3.1. Model Coefficients						
		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	9,220	2,690		3,428	0,002
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	-0,052	0,043	-0,233	-1,204	0,237
	Kesejahteraan Kerja (X2)	-0,051	0,079	-0,148	-0,654	0,518
	Team Work (X3)	-0,019	0,051	-0,076	-0,362	0,720

a. *Dependent Variable:* Abs_Res

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi (*Sig*) antara variabel independen dengan *absolute residual* > 0,05 sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11,006	4,361	
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,185	0,070	0,279
	Kesejahteraan Kerja (X2)	0,337	0,127	0,326
	Team Work (X3)	0,312	0,083	0,428

a. *Dependent Variable:* Minat Beli (Y)

Sumber: Data diolah, 2026

$$Y = 11,006 + 0,185X_1 + 0,337X_2 + 0,312X_3$$

1. Konstanta = 11,006

Hal ini berarti apabila variabel lingkungan kerja fisik (X1), kesejahteraan kerja (X2), dan *team work* (X3) bernilai nol, maka variabel motivasi kerja (Y) bernilai 11,006.

2. Koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X1) = 0,185

Artinya, setiap kenaikan nilai lingkungan kerja fisik sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,185 satuan.

3. Koefisien regresi kesejahteraan kerja (X_2) = 0,337

Artinya, setiap kenaikan nilai kesejahteraan kerja sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,337 satuan.

4. Koefisien regresi *team work* (X_3) = 0,185

Artinya, setiap kenaikan nilai *team work* sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,185 satuan.

Uji T (Uji Parsial)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis adanya pengaruh lingkungan kerja fisik, kesejahteraan kerja dan *team work* terhadap motivasi kerja karyawan di CV Mitra Logam Pekanbaru secara parsial pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan rumus $df = n - k - 1 = 37 - 3 - 1$ sehingga t tabel (33) = 2,034 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,006	4,361		2,524	0,017
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0,185	0,070	0,279	2,657	0,012
Kesejahteraan Kerja (X_2)	0,337	0,127	0,326	2,649	0,012
Team Work (X_3)	0,312	0,083	0,428	3,748	0,001

a. *Dependent Variable:* Motivasi Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2026

1. Hipotesis Pertama (H1)

Hasil uji t diperoleh nilai t hitung 2,657 > t tabel 2,034 dengan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di CV Mitra Logam Pekanbaru, sehingga hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.

2. Hipotesis Kedua (H2)

Hasil uji t diperoleh nilai t hitung 2,649 > t tabel 2,034 dengan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di CV Mitra Logam Pekanbaru, sehingga hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

3. Hipotesis Ketiga (H3)

Hasil uji t diperoleh nilai t hitung 3,748 > t tabel 2,034 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di CV Mitra Logam Pekanbaru, sehingga hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R²)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.865 ^a	0,748	0,725	4,152
<i>a. Predictors: (Constant), Team Work (X3), Lingkungan Kerja Fisik (X1), Kesejahteraan Kerja (X2)</i>				

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji koefisien determinasi (R²) terlihat bahwa nilai R sebesar 0,865. Artinya bahwa korelasi ganda antara variabel lingkungan kerja fisik (X1), kesejahteraan kerja (X3), dan *team work* (X3) dengan variabel motivasi kerja (Y) memiliki hubungan yang kuat. Dapat diketahui juga hasil koefisien determinasi (R²) menunjukkan nilai *adjusted r square* sebesar 0,725 yang berarti bahwa variabel motivasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik (X1), kesejahteraan kerja (X3), dan *team work* (X3) sebesar 72,5%, sedangkan sisanya sebesar 27,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

PENUTUP

Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di CV Mitra Logam Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik yang disediakan oleh perusahaan, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di CV Mitra Logam Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa semakin baik kesejahteraan kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. *Team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di CV Mitra Logam Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa semakin baik kerja sama tim yang terjalin dalam perusahaan, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi CV Mitra Logam Pekanbaru
 - a. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja dengan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif serta memperkuat penerapan keselamatan dan keamanan kerja agar karyawan merasa lebih nyaman selama bekerja.
 - b. Perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap kesesuaian gaji dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan sehingga karyawan merasa memperoleh imbalan yang lebih adil.

- c. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan komunikasi antaranggota tim melalui koordinasi yang lebih efektif, diskusi rutin, dan keterbukaan dalam penyampaian informasi sehingga kerja sama tim dapat berjalan lebih optimal.
 - d. Perusahaan diharapkan dapat menyediakan mekanisme penyampaian keluhan dan masukan yang lebih efektif, seperti forum diskusi rutin atau kotak saran, sehingga karyawan merasa didengar, dihargai, dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi motivasi kerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau kompensasi.
 - b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada perusahaan atau sektor yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki cakupan yang lebih luas dan dapat dibandingkan dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, & Putra. (2022). Pengaruh kesejahteraan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 61-69.
- Agusti, D.M., Pratomo, D., & Utamie, Z.R. (2024). Pengaruh Teamwork, Dukungan atasan dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Lentera Bisnis*
- Armstrong, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Azizah, A. N., Karim, K., & Arifin, Z. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Bone. *Center of Economic Student Journa*, Vol. 8 No.2.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. New York: Pearson Education
- Firmansyah, A., & Dewi, R. (2023). Pengaruh kerja sama tim terhadap motivasi kerja karyawan pada sistem kerja individual. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 145-156.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multi Variate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Kurniawan, D. (2020). Pengaruh target kerja dan insentif terhadap motivasi karyawan pada pekerjaan teknis. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 78-89.
- Lestari, N., & Hidayat, T. (2024). Peran employee engagement dalam memediasi pengaruh kerja sama tim terhadap motivasi kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 22-34.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meliyanti, & Khaidarmansyah. (2024). Pengaruh pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada sektor industri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 45-53.
- Pratama. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pada perusahaan dengan standar operasional baku. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 45-53.
- Pratama, R., & Lestari, D. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin dan tanggung jawab karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 55-64.
- Pratama, R., & Sari, D. (2022). Pengaruh kerja sama tim terhadap motivasi intrinsik karyawan melalui dukungan sosial. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. 7(2),89-98.
- Putra, D., & Sari, N. (2022). Peran sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 11(1), 45-56.
- Putri, A., & Indrawati, L., (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan dan produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 67-78
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers

- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2022). *Organizational behavior (18th ed)*. Pearson Education
- Saputra, Y. D., & Setiadi, Y.W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*
- Sari, & Nugroho. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Riset Manajemen*, 4(2), 67-75.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Siagian. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suari,N., Rahmawati, D., & Pratama, A. (2023). Pengaruh Kesejahteraan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan Industri. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(1), 88-97.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wibowo, S., & Ahmadi, M.A. (2025). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. PENG: *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1b),1208-1218.
- Yuningsih, E., Setiawan, B., & Putri, L. (2025). Pengaruh teamwork terhadap motivasi kerja karyawan pada sektor industri. *Jurnal Manajemen Terapan*, 9(1), 55-67
- Yusuf, M., & Ramadhan, A. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.