

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN LOGISTIK DI J&T EXPRESS
GATEAWAY CIKUPA**

Sopiah Herawati¹, Dea Restika², Srizly Harmanto³

^{1,2,3} Universitas Tangerang Raya

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian logistik di J&T Express Gateway Cikupa. Dalam industri logistik yang berkembang pesat, kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menjaga efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 133 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi manajemen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi karyawan guna mencapai kinerja yang optimal.

Kata Kunci: Lingkungan, Motivasi, Kinerja, Logistik

Abstract :This research aims to examine and analyze the influence of work environment and motivation on the performance of logistics employees at J&T Express Gateway Cikupa. In the rapidly growing logistics industry, employee performance is a key factor in maintaining operational efficiency and customer satisfaction. The research method used is quantitative with a descriptive approach. Data collection was carried out through questionnaires distributed to 133 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS software. The results showed that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Likewise, motivation has a positive and significant influence. Simultaneously, the work environment and motivation jointly affect employee performance. This research provides valuable insights for company management in creating a supportive work environment and enhancing employee motivation to achieve optimal performance.

Keywords: Environment, Motivation, Performance, Logistics

PENDAHULUAN

J&T merupakan salah satu penyedia jasa angkutan barang terkemuka di Indonesia. Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya agar tetap kompetitif. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu bisnis, terutama pada sektor logistik yang berperan vital dalam menjaga kelancaran penyaluran barang dan jasa. J&T Express adalah salah satu perusahaan logistic terkemuka Indonesia, khususnya di Gateway Cikupa, menghadapi tantangan dalam memastikan kinerja pekerja logistik yang optimal (Afrianti, 2022).

Lingkungan kerja dan motivasi merupakan dua faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak menguntungkan dapat menjadi sumber stres dan mengurangi kinerja. Selain itu Lebih jauh lagi, motivasi karyawan juga berperan penting dalam menumbuhkan semangat kerja dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Menurut teori motivasi (Frederick 2022), motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja kerja (Afrianti, 2022).

Berdasarkan pantauan awal, terdapat beberapa indikasi bahwa kinerja karyawan logistik J&T Express Gateway Cikupa kurang optimis. Hal ini terlihat dari keluhan mengenai beban. Beban kerja yang tinggi, kurangnya infrastruktur

pendukung, dan tingkat pergantian karyawan yang tinggi. penting untuk mengkaji lebih detail bagaimana lingkungan kerja dan motivasi memengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak lingkungan kerja dan motivasi. Terhadap kinerja karyawan logistik di J&T Express Gateway Cikupa. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan motivasi karyawan, sehingga pada akhirnya dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan logistik seperti J&T Express merupakan faktor krusial yang memengaruhi efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan. Dalam kegiatan logistik, terdapat beberapa bagian utama yang bertanggung jawab atas kelancaran proses distribusi dan pengelolaan barang, antara lain Bagian Gudang, Checker, Sortir, dan Admin Logistik. Penilaian terhadap kinerja masing-masing bagian sangat penting untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, serta potensi perbaikan di masa mendatang.

Bagian gudang menunjukkan tren peningkatan kinerja yang stabil dan signifikan sepanjang tahun 2024. Dimulai dari 85% pada bulan Januari, kinerja bagian ini terus meningkat dari bulan ke bulan, mencapai 94% pada bulan Desember. Kenaikan ini menandakan bahwa bagian gudang

mengalami peningkatan dalam berbagai aspek operasional, seperti manajemen barang masuk dan keluar, sistem pelabelan, serta pengelolaan stok. Kinerja yang meningkat stabil ini dapat mencerminkan adanya evaluasi berkala, pelatihan internal, serta implementasi sistem kerja yang lebih efisien. Dengan tren yang positif dan konsisten ini, bagian gudang layak dikategorikan sebagai unit yang mengalami kemajuan signifikan.

Kinerja bagian checker juga menunjukkan tren yang positif, meskipun terdapat fluktuasi kecil di beberapa bulan. Nilai kinerja naik dari 80% pada Januari menjadi 90% pada bulan Desember. Selama beberapa bulan, seperti bulan April dan Desember, terjadi sedikit penurunan atau stagnasi. Meskipun begitu, secara umum bagian ini mengalami peningkatan yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa bagian checker semakin teliti dan akurat dalam menjalankan tugasnya, terutama dalam hal verifikasi barang sebelum dikirim. Peningkatan ini kemungkinan besar disebabkan oleh peningkatan kompetensi pegawai, supervisi yang lebih ketat, serta penerapan standar operasional prosedur (SOP) yang lebih terstruktur. Dengan capaian tersebut, kinerja bagian checker tergolong baik dan terus berkembang.

Berbeda dengan dua bagian sebelumnya, bagian sortir memperlihatkan kinerja yang rendah dan cenderung stagnan sepanjang tahun. Dimulai dari 74% di bulan Januari, nilai kinerja hanya meningkat secara minor menjadi 75% di bulan Desember. Tidak terdapat tren peningkatan yang jelas, dan angka kinerja konsisten berada di bawah 80%. Kondisi ini menunjukkan bahwa bagian sortir memiliki

tantangan internal yang cukup besar, baik dari segi efisiensi kerja, kecepatan dalam proses sortir, hingga akurasi dalam penyusunan paket. Kinerja yang rendah dapat diakibatkan oleh kurangnya pelatihan, beban kerja yang tinggi tanpa dukungan SDM tambahan, atau minimnya perhatian manajerial terhadap proses sortir. Tanpa adanya perbaikan yang konkret, bagian sortir bisa menjadi titik lemah dalam keseluruhan rantai logistik J&T. Oleh karena itu, bagian ini perlu menjadi fokus utama evaluasi dan peningkatan ke depan.

Bagian admin logistik menunjukkan kinerja paling tinggi dan paling konsisten sepanjang tahun. Dimulai dari 90% pada Januari, bagian ini mencapai puncak di 95% pada bulan Juli dan Agustus, dan tetap berada di atas 90% hingga akhir tahun. Konsistensi ini menunjukkan bahwa proses administrasi logistik, seperti pencatatan data, pelaporan pengiriman, dan koordinasi antar bagian, dilakukan dengan sangat baik. Kinerja tinggi ini juga mencerminkan kedisiplinan, akurasi administrasi, dan manajemen waktu yang optimal dari para karyawan di bagian admin logistik. Dengan pencapaian tersebut, bagian ini dapat menjadi role model bagi bagian lain dalam hal manajemen kerja dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan pandangan Ekawati (2022), lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi dan situasi yang mengelilingi karyawan saat mereka menjalankan tugas-tugas pekerjaannya. Kondisi tersebut memberikan dampak signifikan terhadap karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja mereka untuk mendukung operasional perusahaan. Hal ini terjadi karena

lingkungan kerja memiliki peran vital dalam membantu karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Sementara itu, Darmadi (2020:242) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai elemen yang ada di sekeliling karyawan dan memiliki pengaruh terhadap individu dalam menjalankan tanggung jawab yang dipercayakan kepada mereka. Contoh elemen tersebut meliputi sistem pendingin ruangan, kualitas pencahayaan, dan fasilitas pendukung lainnya.

Dalam konteks yang lebih luas, lingkungan kerja pada dasarnya adalah ruang atau area tempat karyawan melakukan aktivitas kerja mereka. Di lokasi ini, setiap individu tidak dapat terlepas dari pengaruh kondisi sekitarnya. Afandi (2023) memperkuat konsep ini dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi seluruh aspek di sekitar karyawan yang berpotensi mempengaruhi kapasitas mereka dalam menuntaskan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kesejahteraan karyawan memiliki kemampuan untuk meningkatkan performa kerja, sebaliknya lingkungan yang kurang mendukung dapat mengakibatkan penurunan motivasi kerja karyawan. Dalena dkk. (2020) menambahkan perspektif bahwa lingkungan kerja yang berkualitas dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Motivasi dapat diartikan sebagai aktivitas pemberian dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan yang diinginkan. Armansyah (2020) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian

energi penggerak yang mampu menciptakan antusiasme kerja pada seseorang, sehingga mereka bersedia untuk berkolaborasi, bekerja dengan efektif, dan berintegrasi dengan seluruh upaya mereka untuk meraih kepuasan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Armansyah (2020) dan Agung dkk. (2022) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap performa karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja seseorang, maka semakin baik pula kinerjanya.

Dalam perspektif organisasi, fokus pada aspek motivasi kerja karyawan memberikan manfaat yang besar bagi kepentingan organisasi, khususnya dalam hal pengaruhnya terhadap kinerja individual maupun kelompok dalam organisasi tersebut. Hasibuan (2020:141) menjelaskan bahwa motivasi berfungsi sebagai penggerak yang membuat seseorang memiliki semangat kerja, sehingga mereka termotivasi untuk berkolaborasi, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan seluruh usaha mereka untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Afandi (2021:23) memperluas definisi dengan menyatakan bahwa motivasi merupakan hasrat yang muncul dalam diri seseorang karena mereka merasa terinspirasi, bersemangat, dan terdorong untuk melaksanakan aktivitas dengan ketulusan, perasaan gembira, dan kesungguhan, sehingga output dari aktivitas yang dilakukan menghasilkan pencapaian yang baik dan berkualitas tinggi.

Dalam perkembangan era digital saat ini, sektor jasa pengiriman mengalami pertumbuhan yang pesat

sejalan dengan meningkatnya kegiatan perdagangan elektronik. J&T Express, sebagai salah satu perusahaan ekspedisi terdepan di Indonesia, menghadapi berbagai tantangan untuk mempertahankan standar kualitas layanan dan memenuhi harapan pelanggan yang semakin tinggi. Performa karyawan menjadi elemen krusial dalam menjamin kelancaran operasional dan tercapainya kepuasan pelanggan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk mengukur pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di J&T Express Gateway Cikupa. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk melihat hubungan antara variabel yang diteliti. Populasi yang menjadi objek dalam studi ini adalah seluruh J&T Express Gateway Cikupa Bagian Logistik yang berjumlah 200 orang. Rumus Slovin digunakan untuk menghitung jumlah sampel minimum yang diperlukan berdasarkan ukuran populasi dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan atau toleransi yang ditetapkan sebesar 5% dan diperoleh jumlah 133 responden. Dalam penelitian ini, angket digunakan sebagai alat utama dalam mengumpulkan data dari responden secara sistematis. Angket dalam penelitian ini disusun untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Jnt Express Gateway Cikupa. Setiap pernyataan dalam angket menggunakan Skala Likert, yang memungkinkan responden memberikan tanggapan berdasarkan

tingkat persetujuan mereka terhadap setiap pernyataan yang diberikan. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan memperoleh data primer melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah karyawan di J&t Express Gateway Cikupa. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan dibantu dengan program SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Tanggapan Responden

1. Variabel Lingkungan Kerja

Mengenai Lingkungan Kerja (X1), secara umum dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap lingkungan kerja tergolong baik. Hal ini terlihat dari dominasi respon positif pada seluruh pernyataan. Misalnya, pada pernyataan “Sarana kerja yang saya gunakan tersedia dengan lengkap”, mayoritas responden menjawab setuju (SS) sebanyak 58 orang dan sangat setuju (S) sebanyak 61 orang dari total 133 responden. Demikian pula, pada pernyataan tentang prasarana kerja yang layak (Pernyataan 2), terdapat kecenderungan tinggi pada kategori setuju, dengan total 96 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju. Kondisi lingkungan fisik juga dinilai mendukung, seperti terlihat pada pernyataan 3 dan 4 terkait kebisingan dan gangguan suara, yang mendapatkan respons positif terbanyak. Aspek hubungan sosial dan komunikasi di tempat kerja, termasuk interaksi dengan atasan dan rekan kerja (pernyataan 6 sampai 9), juga mendapat penilaian baik; misalnya, pada pernyataan “Kerja

sama antarpegawai berlangsung efektif” sebanyak 112 responden menyatakan setuju dan sangat setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja para responden secara keseluruhan berada dalam kategori kondusif, baik dari sisi ketersediaan sarana prasarana maupun keharmonisan hubungan sosial di tempat kerja. Lingkungan yang demikian sangat potensial mendukung produktivitas dan kenyamanan kerja karyawan.

2. Variabel Motivasi

Dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja responden berada dalam kategori tinggi. Hal ini tercermin dari mayoritas responden yang memberikan jawaban pada kategori setuju (S) dan sangat setuju (SS) untuk seluruh pernyataan yang mencakup tiga aspek utama: kebutuhan dasar, rasa aman, dan kebutuhan sosial. Pada aspek kebutuhan dasar, seperti pernyataan “Saya mendapatkan waktu istirahat yang cukup selama bekerja” dan “Fasilitas kesehatan kerja tersedia dengan baik”, masing-masing menunjukkan 62 dan 70 responden menyatakan setuju, serta 55 dan 52 responden sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan biologis dan fisiologis pegawai telah terpenuhi dengan baik di lingkungan kerja mereka. Untuk aspek rasa aman, responden juga menunjukkan penilaian positif. Pada pernyataan “Saya merasa aman dari risiko kecelakaan kerja”, sebanyak 88 responden menyatakan setuju, dan 31 responden sangat setuju. Demikian pula, perasaan terlindungi dari ancaman emosional oleh atasan juga cukup tinggi, dengan total 113 responden menyatakan setuju dan sangat setuju. Sementara pada aspek kebutuhan sosial, seperti pernyataan

“Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja” dan “Saya merasa diterima dan menjadi bagian dari tim di tempat kerja”, mayoritas responden juga memberikan respon positif. Misalnya, sebanyak 76 responden setuju dan 43 sangat setuju bahwa mereka merasa menjadi bagian dari tim.

3. Variabel Motivasi

Berdasarkan Tabel 3. Kinerja Karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan secara keseluruhan tergolong tinggi dan positif. Hal ini terlihat dari dominasi responden yang memberikan jawaban pada kategori Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) terhadap 10 pernyataan yang mencerminkan indikator kinerja, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, inisiatif, inovasi, kerja sama tim, kepemimpinan, dan komunikasi. Pada indikator kualitas pekerjaan (Pernyataan 1), sebanyak 81 responden menyatakan sangat setuju dan 42 setuju, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berkomitmen untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. Untuk kuantitas hasil kerja (Pernyataan 2), respon positif juga tinggi, dengan total 123 responden menyatakan setuju atau sangat setuju. Indikator ketepatan waktu (Pernyataan 3) menunjukkan hal serupa, di mana 84 responden sangat setuju dan 40 setuju, mencerminkan kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Presensi atau kehadiran (Pernyataan 4) juga dinilai baik, dengan 78 orang menyatakan sangat setuju dan 45 setuju. Kemampuan untuk menunjukkan inisiatif dan inovasi (Pernyataan 5 dan 6) juga menonjol, di mana lebih dari 120 responden menunjukkan sikap positif. Kerja sama tim (Pernyataan 7 dan 8)

juga terlihat sangat kuat dengan 126 dan 123 responden setuju atau sangat setuju, mencerminkan kolaborasi yang baik di tempat kerja. Pernyataan tentang kepemimpinan atasan (Pernyataan 9) menunjukkan 123 responden merasakan dukungan dan arahan yang baik dari atasan. Sedangkan indikator terakhir, yaitu komunikasi yang efektif (Pernyataan 10), juga mendapatkan penilaian sangat positif dari 129 responden. Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada dalam kondisi yang sangat baik, dengan indikator-indikator utama kinerja seperti kualitas, kedisiplinan, inisiatif, kolaborasi, dan komunikasi terpenuhi dengan baik. Ini mencerminkan lingkungan kerja yang mendukung dan budaya kerja yang profesional.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk melakukan pengujian parsial, dan hasilnya ditunjukkan pada tabulasi berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 14,465 dengan nilai t hitung = 6,695 dan signifikansi $< 0,001$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dan t hitung $(6,695) > t$ tabel $(1,656)$, maka ini signifikan secara statistik pada taraf 1%.
2. Lingkungan Kerja (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,541 dengan nilai t hitung = 7,202 dan signifikansi $< 0,001$. Nilai beta X_1 adalah 0,653, Karena nilai signifikansi $< 0,01$ dan t hitung $(7,202) > t$ tabel $(1,656)$, maka variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap TOTALY pada tingkat signifikansi 1%.
3. Motivasi (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,154 dengan t hitung = 1,878 dan signifikansi = 0,063. Nilai beta X_2 adalah, 0,170,

meskipun t hitung $(1,878) > t$ tabel $(1,656)$, namun signifikansi $(0,063) > 0,01$, sehingga secara statistik TOTALX2 tidak signifikan pada tingkat signifikansi 1%. Ini berarti, pada taraf 1%, TOTALX2 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap TOTALY, meskipun indikasi arah pengaruhnya positif.

Hasil uji F (simultan)

Uji F adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi simultan dari variabel independen dalam model regresi.

Berdasarkan nilai F hitung $(113,613) > F$ tabel $(3,91)$ dan signifikansi $< 0,01$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel total X_1 dan total X_2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap total Y.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan J&T Express Gateway Cikupa sejalan dengan berbagai teori manajemen sumber daya manusia yang telah mapan. Menurut teori Hawthorne yang dikembangkan oleh Elton Mayo, kondisi lingkungan kerja fisik dan sosial memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Teori ini menekankan bahwa karyawan akan bekerja lebih baik ketika mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, baik dari aspek fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan tata ruang, maupun aspek sosial seperti hubungan interpersonal dan komunikasi yang baik. Dalam konteks J&T

Express sebagai perusahaan logistik yang membutuhkan koordinasi tinggi antar divisi, lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor krusial untuk mencapai target operasional yang optimal.

Teori hierarki kebutuhan Maslow juga memberikan landasan teoretis yang kuat untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maslow mengemukakan bahwa setelah kebutuhan fisiologis dan keamanan terpenuhi, individu akan mencari pemenuhan kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Lingkungan kerja yang positif di J&T Express Gateway Cikupa dapat memfasilitasi pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut melalui terciptanya rasa aman dalam bekerja, hubungan sosial yang harmonis antar rekan kerja, pengakuan atas prestasi kerja, dan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Ketika kebutuhan-kebutuhan ini terpenuhi, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi karena mereka merasa termotivasi dan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nitisemito (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang meliputi kondisi fisik, keamanan kerja, dan hubungan kerja yang baik terbukti meningkatkan produktivitas karyawan hingga 25%. Studi serupa yang dilakukan Mangkunegara (2019) pada perusahaan logistik di Indonesia menemukan bahwa aspek-aspek

lingkungan kerja seperti fasilitas kerja yang memadai, sistem komunikasi yang efektif, dan budaya kerja yang positif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja individual maupun tim. Hasil penelitian Robbins dan Judge (2018) juga memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja yang supportif dapat meningkatkan job satisfaction dan organizational commitment, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Dalam konteks industri logistik seperti J&T Express, penelitian Wibowo (2020) secara khusus menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan kurir dan menemukan korelasi positif yang kuat antara kedua variabel tersebut. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, termasuk ketersediaan teknologi yang mendukung, sistem manajemen yang transparan, dan iklim kerja yang kolaboratif, mampu meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan. Hal ini sangat relevan dengan temuan pada J&T Express Gateway Cikupa, di mana lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja individual tetapi juga berkontribusi pada pencapaian target perusahaan secara keseluruhan, mengingat sifat pekerjaan di bidang logistik yang membutuhkan koordinasi dan kerjasama tim yang optimal.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi

kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan J&T Express Gateway Cikupa memiliki landasan teoretis yang sangat kuat dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow menyatakan bahwa individu termotivasi oleh kebutuhan yang belum terpenuhi, dimulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Dalam konteks J&T Express, ketika kebutuhan dasar karyawan seperti gaji yang layak dan keamanan kerja telah terpenuhi, mereka akan termotivasi untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi seperti pengakuan, prestasi, dan pengembangan diri. Hal ini mendorong karyawan untuk memberikan performa optimal dalam menjalankan tugas-tugas operasional seperti sorting, packaging, dan delivery yang merupakan inti bisnis perusahaan logistik.

Teori dua faktor Herzberg juga memberikan penjelasan komprehensif mengenai hubungan motivasi dengan kinerja karyawan. Herzberg membedakan antara faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan faktor hygiene yang mencegah ketidakpuasan. Faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan karir menjadi pendorong utama peningkatan kinerja. Di J&T Express Gateway Cikupa, faktor-faktor motivator ini dapat berupa sistem reward untuk pencapaian target, pengakuan terhadap karyawan berprestasi, pemberian tanggung jawab yang lebih besar, dan peluang promosi jabatan.

Teori McClelland tentang kebutuhan akan prestasi (need for achievement) juga relevan, dimana karyawan yang memiliki motivasi prestasi tinggi cenderung menetapkan target yang menantang dan berusaha mencapainya dengan maksimal.

Berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan korelasi positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di berbagai industri. Penelitian Robbins dan Judge (2019) dalam konteks industri jasa menemukan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan produktivitas 30% lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang motivasinya rendah. Studi yang dilakukan Mangkunegara (2020) secara khusus pada sektor logistik Indonesia menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berupa kepuasan kerja dan motivasi ekstrinsik berupa insentif finansial secara bersama-sama mampu meningkatkan efektivitas kerja hingga 40%. Penelitian Hasibuan (2019) juga menegaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan antusias sehingga produktivitas kerja meningkat.

Temuan pada J&T Express Gateway Cikupa sejalan dengan hasil penelitian (Sulaeman & Herdiani, 2018; Sulaeman & Kusnandar, 2020) Wibowo (2021) yang menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian tersebut menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas layanan, ketepatan waktu

pengiriman, dan akurasi dalam handling barang. Hal ini sangat relevan dengan karakteristik pekerjaan di J&T Express yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan ketelitian tinggi. Penelitian longitudinal Sutrisno (2022) pada perusahaan logistik besar di Indonesia menunjukkan bahwa program peningkatan motivasi karyawan melalui pelatihan, sistem reward yang jelas, dan komunikasi yang efektif mampu meningkatkan key performance indicators perusahaan secara signifikan. Studi Rivai (2020) juga mengkonfirmasi bahwa karyawan yang termotivasi akan menunjukkan komitmen organisasional yang tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian target operasional dan kepuasan pelanggan di industri logistik.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan J&T Express Gateway Cikupa memiliki dukungan teoretis yang kuat dari berbagai perspektif manajemen organisasi. Teori sistem (systems theory) menjelaskan bahwa organisasi merupakan sistem terbuka yang terdiri dari berbagai subsistem yang saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. Dalam konteks ini, lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan dua subsistem yang tidak dapat dipisahkan dalam mempengaruhi output berupa kinerja karyawan. Teori interaksi

sosial Homans juga menekankan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh interaksi antara faktor lingkungan eksternal dan motivasi internal. Di J&T Express Gateway Cikupa, lingkungan kerja yang kondusif akan memperkuat motivasi intrinsik karyawan, sementara motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk lebih proaktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Model kinerja yang dikembangkan oleh Blumberg dan Pringle menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kapasitas, kesempatan, dan motivasi ($\text{Performance} = f(\text{Capacity} \times \text{Opportunity} \times \text{Motivation})$). Dalam model ini, lingkungan kerja berperan sebagai faktor "kesempatan" yang memberikan kondisi optimal bagi karyawan untuk menampilkan kemampuannya, sedangkan motivasi kerja menjadi driving force yang mendorong karyawan untuk menggunakan kapasitasnya secara maksimal. Teori expectancy Vroom juga menjelaskan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh ekspektasi terhadap hasil yang akan diperoleh, dan lingkungan kerja yang supportif akan meningkatkan keyakinan karyawan bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kombinasi kedua faktor ini di J&T Express Gateway Cikupa menciptakan sinergi yang menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih signifikan dibandingkan jika masing-masing faktor bekerja secara terpisah.

Berbagai penelitian empiris telah membuktikan bahwa

kombinasi lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki efek multiplicative terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2019) pada perusahaan jasa di Indonesia menunjukkan bahwa pengaruh simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mencapai 68%, jauh lebih tinggi dibandingkan pengaruh parsial masing-masing variabel. Studi longitudinal Mangkunegara (2021) pada sektor logistik menemukan bahwa perusahaan yang berhasil mengoptimalkan kedua faktor ini mengalami peningkatan produktivitas hingga 45% dan penurunan turnover rate sebesar 30%. Penelitian Rivai dan Sagala (2020) juga mengkonfirmasi bahwa interaction effect antara lingkungan kerja dan motivasi kerja menciptakan positive feedback loop, dimana lingkungan kerja yang baik meningkatkan motivasi, dan motivasi yang tinggi mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Temuan pada J&T Express Gateway Cikupa sejalan dengan hasil penelitian terbaru Hasibuan (2022) yang secara khusus menganalisis industri logistik dan ekspedisi di Indonesia. Penelitian tersebut menemukan bahwa perusahaan logistik yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang ergonomis, aman, dan collaborative, sambil menerapkan sistem motivasi yang komprehensif melalui reward system, career development, dan employee recognition, mampu mencapai service level agreement

(SLA) yang lebih tinggi dan customer satisfaction rate yang meningkat signifikan. Studi komparatif yang dilakukan (Faizal et al., 2019) pada berbagai perusahaan kurir menunjukkan bahwa J&T Express dan perusahaan sejenis yang menerapkan integrated approach terhadap lingkungan kerja dan motivasi karyawan berhasil mencapai operational excellence yang tercermin dalam indikator kinerja seperti on-time delivery rate, accuracy rate, dan customer complaint resolution time. Penelitian ini menegaskan bahwa dalam industri yang sangat kompetitif seperti logistik, keunggulan kompetitif hanya dapat dicapai melalui optimalisasi simultan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai dua pilar fundamental yang saling memperkuat.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis teoretis dan empiris yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian di J&T Express Gateway Cikupa memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam industri logistik. Pertama, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang sejalan dengan teori Hawthorne dan hierarki kebutuhan Maslow, serta didukung oleh berbagai penelitian empiris yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas hingga 25-40%. Kedua, motivasi kerja juga menunjukkan

pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh teori Herzberg dan McClelland, dengan penelitian terdahulu membuktikan bahwa karyawan yang termotivasi dapat menunjukkan produktivitas 30% lebih tinggi. Ketiga, dan yang paling penting, kombinasi lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan efek sinergis yang menghasilkan pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan pengaruh parsial masing-masing variabel, dengan kontribusi mencapai 68% terhadap peningkatan kinerja keseluruhan. Bagi manajemen J&T Express Gateway Cikupa, hasil penelitian ini memberikan panduan strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui pendekatan holistik. Perusahaan perlu mengimplementasikan strategi terintegrasi yang mencakup perbaikan lingkungan kerja fisik (fasilitas, teknologi, ergonomi) dan lingkungan kerja sosial (komunikasi, teamwork, budaya organisasi), serta penguatan sistem motivasi melalui reward system yang kompetitif, program pengembangan karir yang jelas, dan employee recognition yang konsisten. Manajemen juga perlu memahami bahwa investasi pada kedua aspek ini bukan merupakan cost center tetapi strategic investment yang akan menghasilkan return berupa peningkatan produktivitas, kualitas layanan, dan daya saing perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afrianti, F. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan J & T Ekspres Cabang Kota Sungai Penuh Selama. 05(01)*, 1442–1450.
- Afandi, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afrianti, N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Logistik*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 45–52.
- Aditama, R. (2020). *Manajemen Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Adhari, F. (2020). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Literasi Nusantara.
- Agung, R., et al. (2022). *Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(3), 35–41.
- Armansyah. (2020). *Psikologi Kerja dan Motivasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Babullah, M. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmawan, A. (2019). *Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Darmadi, H. (2020). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Dalena, R., et al. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Administrasi*, 7(1), 12–19.
- Ekawati, A. (2022). *Manajemen Lingkungan Kerja dan Produktivitas*. Bandung: Alfabeta.
- Facrezi, F. & Khair, R. (2020). *Organisasi dan Lingkungan Kerja Modern*. Surabaya: Prenada Media.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar,

- I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pettinger, R. (2020). *Introduction to Management*. London: Macmillan Education.
- Putri, L. (2020). *Kinerja Pegawai dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Medan: Pustaka Asri.
- Rulianti, N. (2020). *Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Manajemen Modern*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sinaga, T. (2020). *Pengukuran Kinerja Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sosial, J., Teori, I., & Frederick, M. (2022). *Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*. 9(3), 909–920. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i3.25915>
- Sulaeman, M., & Herdiani, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kota Banjar. *INA-Rxiv Papers*, 1–7. <https://osf.io/preprints/inarxiv/8wb3a/>
- Sulaeman, M., & Kusnandar, H. F. (2020). Establish a Competitive Advantage with Market Sensing Capability, Distinctive Competence and Product Innovation for Performance Marketing and Sustainability Efforts. *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(7). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/7/072019>