

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Karyawan PT Sucofindo Surabaya

Arjun Mainar Prawira Aji

Universitas Negeri Surabaya

Email korespondensi: arjun.20155@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to determine how the work environment and work facilities influence employee performance through work motivation in employees of PT Sucofindo Cabang Utama Surabaya. This research is a quantitative study. The sampling technique in this study is saturated sampling with samples taken from 50 employees of PT Sucofindo Cabang Utama Surabaya. The statistical analysis used is partial least square (PLS) with the help of SmartPLS 4 software. The results of this study prove that the work environment does not have a significant effect on employee performance, the work environment has a significant positive effect on employee performance, work facilities have a significant positive effect on employee performance, work facilities have a significant positive effect on work motivation, work motivation has a significant positive effect on employee performance, work motivation does not mediate the effect of the work environment on employee performance, and work motivation does not mediate the effect of work facilities on employee performance.

Keywords: *work environment; work facilities; work motivation; employee performance*

1. PENDAHULUAN

Di era saat ini, kemajuan teknologi dan sistem informasi berkembang sangat luar biasa. Kemajuan teknologi dan sistem informasi di era saat ini dapat dirasakan manfaatnya tidak hanya pada masyarakat menengah ke atas tetapi juga semua golongan, termasuk bagi pelaku bisnis hingga perusahaan. Peranan teknologi dan sistem informasi bagi perusahaan memiliki beragam manfaat. Dalam penggunaan teknologi dan sistem informasi, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten agar dapat menjaga keberlangsungan hidup perusahaan atau organisasi. Wahyuni & Budiono (2022) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas akan menyediakan individu dengan kredibilitas dan kapasitas untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diemban, sehingga dapat berdampak pada kinerja yang produktif.

Kinerja sendiri dapat diartikan sebagai suatu tingkat pencapaian atau hasil kerja individu dalam memenuhi tugas dan tujuannya, atau pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawabnya (Sartika *et al.*, 2023). Menurut Thamrin & Rijanto (2020) kinerja yang baik dihasilkan melalui kontribusi nyata dari karyawan yang

terampil, kreatif, dan inovatif, sehingga dari potensi yang dimiliki karyawan tersebut akan berimplikasi pada proses tercapainya tujuan bersama.

PT Sucofindo Cabang Utama Surabaya sebagai bagian dari anak usaha jasa milik BUMN memiliki peranan dalam memberikan standarisasi di bidang jasa seperti uji inspeksi, audit, sertifikasi, hingga menyediakan layanan pelatihan dan konsultasi. Berdasarkan rekap hasil kerja KPI selama periode 2025, kinerja karyawan PT Sucofindo dapat dikatakan menurun bahkan terjadi stagnasi selama beberapa waktu. Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan juga menunjukkan bahwa terdapat ketidakefektifan antara lingkungan, fasilitas pendukung, hingga motivasi yang cenderung fluktuatif, yang berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

Beberapa karyawan mengeluhkan tentang sistem penerangan di beberapa sektor dimana hingga kini tempat tempat seperti gudang dan lorong akses masuk masih mengandalkan pencahayaan murni dari sinar matahari yang masuk. Ini mengakibatkan karyawan mengalami sedikit kesulitan dalam mencari arsip dokumen lama. Berbagai penelitian terdahulu juga ikut mengkaji bagaimana pengaruh lingkungan terhadap kinerja, salah satunya Askhal (2023) dan Dunmade *et al.*, (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu dari Sunatar (2023) dan I'tamara & Hadi (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi selanjutnya adalah fasilitas pendukung operasional yang belum sepenuhnya optimal. Di beberapa departemen karyawan merasakan kurangnya kualitas komputer yang selalu mereka gunakan setiap harinya, dimana akan membutuhkan waktu yang sangat lama bagi karyawan untuk melakukan input dan *entry data* dalam jumlah yang besar.

Selain itu, Beberapa laporan juga mengatakan bahwa beberapa karyawan mengaku merasa lebih puas dengan perpindahan posisi jabatan kerja, hal ini disebabkan faktor karakteristik kerja yang bersifat berulang secara rutin dan monoton sehingga di momen momen tertentu dimana karyawan merasa jenuh dan tidak ada dorongan lebih untuk melakukannya dengan lebih baik lagi dari sebelumnya karena kegiatan kerja yang terus berulang dan minim variasi.

Faktor selanjutnya yang turut mendapat perhatian adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dilakukan karyawan, dimana dimana pada momen momen tertentu kuantitas dari hasil kerja yang dihasilkan mengalami penurunan dari sebelumnya baik itu lembar yang telah dicetak atau rekap data lainnya, dan karena didorong dari kuantitas yang menurun, terkadang juga terjadi hasil yang kurang begitu sempurna seperti hasil cetak yang tidak terurut dari data yang sudah diinput.

Berdasarkan fenomena tersebut serta inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Sucofindo Cabang Utama Surabaya, dengan nilai kebaruan pada konteks PT Sucofindo sebagai perusahaan jasa dengan aktivitas operasional yang sangat bergantung pada faktor sumber daya manusia.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada didalamnya atau keseluruhan cakupan yang ada di sekitar tempat atau area, baik fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi aktivitas kerja individu baik secara langsung ataupun tidak langsung (Santoso & Rijanti, 2022). Lingkungan kerja yang baik dan kondusif berperan dalam membantu individu terhindar dari perasaan jenuh, lelah secara fisik dan pikiran, serta risiko tekanan dan cedera (Askhal, 2023). Indikator indikator untuk mengukur lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) meliputi penerangan, temperatur, sirkulasi udara, kebisingan, tata warna, penataan dan tata letak, serta keamanan di tempat.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu baik sarana maupun alat yang dapat digunakan individu atau kelompok demi kemudahan, kelancaran, dan percepatan proses kerja yang dilakukan individu atau kelompok dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya (Alhayra *et al.*, 2022). Fasilitas kerja umumnya seperti peralatan mesin, alat alat kantor, perlengkapan inventaris, dan persediaan persediaan lainnya (Simanungkalit *et al.*, 2024). Menurut Alhayra *et al.*, (2022) indikator fasilitas kerja meliputi fasilitas peralatan kerja operasional, fasilitas peralatan perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial.

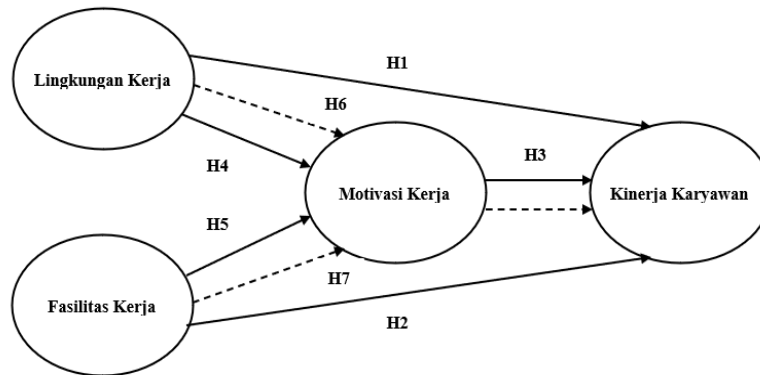
Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Thamrin & Riyanto (2020) ialah kekuatan, perilaku, dan faktor faktor yang mendorong individu dari dalam diri untuk bertindak dalam cara cara tertentu, dengan harapan tindakan tersebut akan mengarah pada sebuah pencapaian, keberhasilan tujuan, dan ketepatan sasaran. Putri (2023) mengungkapkan bahwa indikator motivasi kerja meliputi *Intrinsic Motivation*, *Integrated Ideas/Behaviors*, *Identified Ideas/Behaviors*, *Institutionalized Ideas/Behavior*, *External Ideas/Behavior*, dan *Unexpected Motivation*.

Kinerja

Kinerja diartikan sebagai alur atau proses yang dilakukan individu untuk mendapatkan hasil dari tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan (Ulhaq & Wardhani, 2024). Selain itu, menurut Setiawan (2021) kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas telah dicapai oleh individu sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Adila & Pintauly (2023) meliputi *quality*, *quantity*, *timeliness*, *cost effectiveness*, *need for supervisions*, dan *interpersonal impact*.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir
Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Hipotesis

- H1** : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Sucofindo Cabang Utama Surabaya
- H2** : fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Sucofindo Cabang Utama Surabaya
- H3** : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Sucofindo Cabang Utama Surabaya
- H4** : lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Sucofindo Cabang Utama Surabaya
- H5** : fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Sucofindo Cabang Utama Surabaya
- H6** : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan PT Sucofindo Cabang Utama Surabaya
- H7** : fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan PT Sucofindo Cabang Utama Surabaya

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Populasi dari penelitian ini adalah 50 karyawan tetap PT Sucofindo Cabang Utama Surabaya. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini adalah sampling jenuh sehingga 50 karyawan tetap terlibat pada penelitian ini. Data dikumpulkan menggunakan skala *likert* 1 sampai 5 melalui pembagian kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metode yang digunakan adalah analisis *Partial Least Squares* (PLS) didukung dengan *software SmartPLS 4* untuk menganalisis data. Langkah langkah yang dilakukan:

1. Data dikelompokkan berdasarkan variabel dan jenis responden.
2. Membuat tabulasi data menurut variabel dari semua responden.

3. Melakukan penyajian data pada setiap variabel yang diteliti.
4. Melakukan perhitungan untuk menjawab dari rumusan masalah.
5. Melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

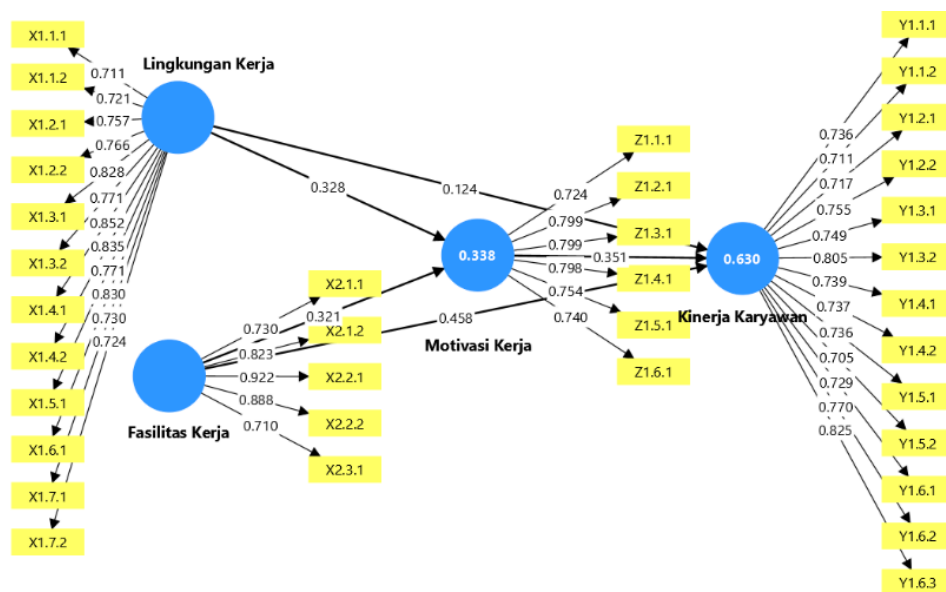
Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel 50 karyawan tetap sebagai bagian dari sampling jenuh. Sugiyono (2013) mengungkapkan bahwa penggunaan teknik sampling jenuh digunakan apabila sampel yang dipakai diambil dari semua jumlah total populasi. Sampel yang dikumpulkan kemudian diolah berdasarkan 5 komponen yaitu jenis kelamin, pendidikan terakhir, status, masa kerja, dan jabatan atau departemen. Hasil akhir menunjukkan bahwa kategori jenis kelamin pada laki laki berjumlah 34 (68%) dan perempuan berjumlah 16 (32%). Kategori pendidikan terakhir menunjukkan SLTA 2 (4%), D3 4 (8%), S1 40 (80%), S2 4 (8%). Kategori status menikah 34 (68%) dan belum menikah 16 (32%). Kategori masa kerja <1 tahun 8 (16%), 1-3 tahun 4 (8%), 4-6 tahun 3 (6%), dan >6 tahun 35 (70%).

Measurement Model

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *measurement model* dengan *SmartPLS 4* untuk memastikan bahwa konstruksinya akan saling berhubungan dengan baik berdasarkan variasi yang diajukan. Oleh karena itu, *convergent* dan *discriminant validity* akan dinilai untuk mengevaluasi *measurement model* dalam penelitian ini. Untuk menilai *convergent validity*, *factor loading* dari setiap item harus diuji terlebih dahulu pada tahap awal.

Ghozali & Latan (2018) mengungkapkan bahwa semua indikator dari variabel dapat dianggap valid apabila nilai *loading* korelasinya lebih besar dari 0,50. Seperti pada gambar 2 yang menunjukkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini dapat dikatakan valid karena semua nilai *outer* nya berada diatas 0,50.



Gambar 2 Hasil Measurement Model *Smart-PLS 4* (2026)
Sumber: *Smart-PLS 4* (2026)

Uji Reliabilitas

Nilai *composite reliability* (CR) umumnya digunakan untuk mengetahui seberapa besar hasil pengukuran konsistensi internal juga untuk mengetahui nilai reliabilitas antara indikator dan konstruk yang membentuknya. Uji reliabilitas dapat dianggap valid apabila apabila nilainya di atas 0,70. Dalam penelitian ini, pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai CR dari semua variabel telah di atas 0,70 (fasilitas kerja 0,887; kinerja karyawan 0,936; lingkungan kerja 0,946; motivasi kerja 0,879) sehingga semua konstruk dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Nilai *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha* (CA)

Variabel	<i>Composite Reliability</i> (CR)	<i>Cronbach's Alpha</i> (CA)
Fasilitas Kerja	0,887	0,873
Kinerja karyawan	0,936	0,934
Lingkungan Kerja	0,946	0,940
Motivasi kerja	0,879	0,866

Sumber: Hasil Output *Smart-PLS 4* (2026)

Selain itu, pada tabel 1 terdapat *Cronbach's Alpha* (CA) yang digunakan untuk memperkuat hasil uji dari *composite reliability* (CR), juga dapat mengukur nilai *internal consistency*. CA dapat dianggap memenuhi syarat apabila nilainya di atas 0,70. Dalam penelitian ini, pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai CA dari semua variabel telah di atas 0,70 (fasilitas kerja 0,873; kinerja karyawan 0,934; lingkungan kerja 0,940; motivasi kerja 0,866) sehingga semua variabel dapat dinyatakan sah dan memiliki nilai reliabilitas tinggi.

Terakhir, *square root of extracted* (AVE) digunakan untuk menguji dan menetapkan nilai dari *convergent validity* atau dari *discriminant validity*. Nilai AVE sebesar 0,50 menunjukkan bahwa 50% item variabel cukup untuk menjelaskan semua konstruk. Dalam penelitian ini, pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai AVE dari semua konstruk telah di atas 0,50.

Tabel 2 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Mean Variabel*

Variabel	AVE	Mean Variabel
Fasilitas Kerja	0,819	4,07
Kinerja karyawan	0,748	4,08
Lingkungan Kerja	0,776	4,04
Motivasi kerja	0,769	4,12

Sumber: Hasil Output *Smart-PLS 4* (2026) dan Output SPSS (2026)

Dalam penelitian ini, jawaban responden akan diinterpretasikan menggunakan perhitungan skala *likert* dengan metode *five box*, hal ini dilakukan agar dapat menemukan nilai *mean* dari rata-rata jawaban responden (Simamora, 2005). Sehingga, berdasarkan penilaian responden terhadap variabel penelitian: fasilitas kerja, 4,07 (tinggi); kinerja karyawan, 4,08 (tinggi); lingkungan kerja, 4,04 (tinggi); motivasi kerja, 4,12 (tinggi).

Model Struktural

Model struktural digunakan untuk melihat nilai signifikansi agar dapat menentukan efek dari antar variabel melalui *bootstrapping*. Dalam model struktural ini, dilakukan hasil uji *path coefficients*, *p-values*, dan *t-statistics* untuk evaluasi signifikan dari hipotesis. Dalam penelitian ini, pada tabel 3 menyajikan hasil pengujian hipotesis baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel 3. Hasil *Path Coefficients*

Hubungan	Coefficients	T-statistics	P-values
Efek Langsung			
Lingkungan Kerja > Kinerja karyawan	0,124	0,906	0,365
Fasilitas Kerja > Kinerja karyawan	0,458	4,113	0,000
Motivasi kerja > Kinerja karyawan	0,351	2,285	0,022
Lingkungan Kerja > Motivasi kerja	0,328	2,381	0,017
Fasilitas Kerja > Motivasi kerja	0,321	2,330	0,020
Efek Tidak Langsung			
Lingkungan Kerja > Motivasi kerja > Kinerja karyawan	0,115	1,397	0,162
Fasilitas Kerja > Motivasi kerja > Kinerja karyawan	0,113	1,396	0,163

Sumber: Hasil Output *Smart-PLS 4* (2026)

Berdasarkan tabel 3, H1 menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Path Analysis* menunjukkan hubungan nilai ($\beta = 0,124$; *t-statistics* = 0,906; *P-values* = 0,365) membuktikan bahwa H1 ditolak karena nilai *t-statistics* tersebut < 1,96.

Pada H2 menunjukkan bahwa fasilitas kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Path Analysis* menunjukkan hubungan nilai ($\beta = 0,458$; *t-statistics* = 4,113; *P-values* = 0,000) membuktikan bahwa H2 diterima karena nilai *t-statistics* tersebut > 1,96.

Pada H3 menunjukkan bahwa motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Path Analysis* menunjukkan hubungan nilai ($\beta = 0,351$; *t-statistics* = 2,285; *P-values* = 0,022) membuktikan bahwa H3 diterima karena nilai *t-statistics* tersebut > 1,96.

Pada H4 menunjukkan bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. *Path Analysis* menunjukkan hubungan nilai ($\beta = 0,328$; *t-statistics* = 2,381; *P-values* = 0,017) membuktikan bahwa H4 diterima karena nilai *t-statistics* tersebut > 1,96.

Pada H5 menunjukkan bahwa fasilitas kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. *Path Analysis* menunjukkan hubungan nilai ($\beta = 0,321$; $t\text{-statistics} = 2,330$; $P\text{-values} = 0,020$) membuktikan bahwa H5 diterima karena nilai $t\text{-statistics}$ tersebut $> 1,96$.

Pada H6 menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Path Analysis* menunjukkan hubungan nilai ($\beta = 0,115$; $t\text{-statistics} = 1,397$; $P\text{-values} = 0,162$) membuktikan bahwa H6 ditolak karena nilai $t\text{-statistics}$ tersebut $< 1,96$.

Pada H7 menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Path Analysis* menunjukkan hubungan nilai ($\beta = 0,113$; $t\text{-statistics} = 1,396$; $P\text{-values} = 0,163$) membuktikan bahwa H7 ditolak karena nilai $t\text{-statistics}$ tersebut $< 1,96$.

Diskusi

Tujuan keseluruhan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan PT Sucofindo Cabang Utama Surabaya.

Temuan pertama pada penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sunatar (2023), I'tamara & Hadi (2021), dan Wahyuni & Budiono (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Hasil dari temuan ini menunjukkan bahwa kurangnya perhatian tentang aspek lingkungan kerja di PT Sucofindo tidak lantas secara langsung berdampak pada etos kerja karyawan, karena ada diantara karyawan sendiri yang lebih memilih menghiraukan dan menganggapnya sudah hal biasa karena telah terjadi sejak lama.

Temuan kedua pada penelitian ini mengungkapkan bahwa fasilitas kerja menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sartika *et al.*, (2023), Almita *et al.*, (2023), dan Andayani *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Hasil dari temuan ini menunjukkan bahwa karyawan memang harus didorong bagaimana pekerjaan atau tugas tersebut dapat selesai, maka tidak heran terdapat beberapa karyawan yang membawa laptop atau keperluan pribadi guna sebagai alternatif tambahan dalam menyelesaikan tugasnya.

Temuan ketiga pada penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Robi *et al.*, (2024), Thang & Nghi (2022), dan Vivaldy & Toni (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil dari temuan ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Sucofindo Cabang Utama Surabaya didorong untuk sadar betapa pentingnya tugas untuk diselesaikan sebab dari banyaknya tugas yang diemban oleh karyawan terdapat target target yang perlu dipenuhi.

Temuan keempat pada penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Handayani *et al.*, (2022), Azmi (2024), dan Sadewo *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Dan hasil dari temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja Sucofindo memang memiliki peran untuk terus mendorong karyawan tetap maju dan ber-*progress* meskipun apapun kondisinya, juga dari dampak kondisi ini secara tidak langsung juga akan memicu dorongan dalam diri karyawan untuk lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas demi tercapainya tujuan.

Temuan kelima pada penelitian ini mengungkapkan bahwa fasilitas kerja menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ginting *et al.*, (2024), Gaputri *et al.*, (2023), dan Arita & Agustin (2021) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Dan hasil dari temuan ini menunjukkan bahwa ada peranan dari fasilitas kantor sebagai bentuk dorongan yang tidak langsung dalam diri karyawan karena fasilitas kantor yang memadai akan menawarkan kemudahan akses dan pengalaman bagi karyawan sehingga hal ini akan menumbuhkan efek dorongan psikologis.

Temuan keenam pada penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Syahrudin *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dan hasil dari temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan saat ini bukan faktor Utama yang mampu mendorong motivasi kerja mereka sehingga hal ini tidak memberikan dampak tidak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Atau dengan kata lain, Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain dibandingkan peningkatan motivasi yang berasal dari lingkungan kerja.

Temuan ketujuh pada penelitian ini mengungkapkan bahwa fasilitas kerja tidak menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Jufrizen & Hadi (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memediasi fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Dan hasil dari temuan ini menunjukkan bahwa meskipun fasilitas kerja di perusahaan cukup tersedia dan terjangkau itu tidak secara langsung mendorong motivasi karyawan naik sehingga ini tidak ikut berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan. Sehingga kondisi ini mengindikasikan bahwa fasilitas kerja lebih berfungsi sebagai sarana pendukung operasional daripada sebagai faktor yang mampu mendorong motivasi kerja karyawan itu sendiri.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa baik fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sedangkan, lingkungan kerja tidak menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan. Baik lingkungan dan fasilitas membuktikan hasil positif signifikan terhadap motivasi kerja sebagai

variabel mediasi. Hasil mediasi juga menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja dan fasilitas kerja tidak menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Berdasarkan hasil uji dan temuan mendalam, peneliti juga menyoroti rendahnya nilai *indirect effect* dari lingkungan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja tidak mampu menjembatani hubungan antara lingkungan kerja dan fasilitas kerja pada kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaik apapun kondisi lingkungan dan tersedianya akses fasilitas perusahaan tidak secara langsung meningkatkan motivasi dalam diri karyawan yang pada akhirnya tidak ada implikasi apapun terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran bahwa PT Sucofindo Cabang Utama Surabaya perlu terus menjaga kondisi lingkungan kerja dan kelengkapan fasilitas kerja karena kedua faktor tersebut terbukti memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, meskipun motivasi kerja tidak berperan sebagai mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adila, A., & Pintaui, R. F. (2023). Mengungkap Hubungan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Variabel Mediasi Employee Engagement. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 232–241.
- Alhayra, A. R., Ruma, Z., & Natsir, U. D. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Herlang Kabupaten Bulukumba. *Transekonomika Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 303–314.
- Almita, N., Tahir, N. M., & Hajjad, M. N. (2023). Employee Performance And the ImpactOf Workplace Facilities And Discipline. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 417–425.
- Andayani, N. J. H., Srikaningsih, N. A., & Darmayanti, N. T. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Daerah Dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. *Ekonomika45 Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Bisnis Kewirausahaan*, 9(2), 173–183.
- Arita, S., & Agustin, F. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *EcoGen*, 5(4), 544–554.
- Askhal, M. Z. (2022). Pengaruh Work Environment Dan Work Stress Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(4), 797–806.
- Azmi, U. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Brownly Persian Petshop-Yogyakarta, 15(1), 67–76.
- Devina Santoso, Y., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926–935.
- Gaputri, W. a. D., Ms, M. Z., & Hapsara, O. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Yang Berimplikasi Pada Kinerja Pegawai Di PT. Bank

Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Cabang Jambi. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 8(2), 1905–1911.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Universitas Diponegoro.

Ginting, C., Sayidah, N., & Adi, S. U. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Anggota Polres Kaiman. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 8032–8040.

Handayani, H. N. F. (2022). Effect Of Workload And Work Environment On Work Motivation And Its Implications On Employee Performance At PT Ciptajaya Sejahtera Abadi. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 3(4), 502–515.

I'tamara, I., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 931–939.

Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.

Putri, D. M. S. (2023). The Influence of Motivation and Work Facilities on Employee Performance: Study on Academic Staff of the Faculty of Administrative Science, Universitas Brawijaya. *Erudio Journal of Educational Innovation*, 10(1), 12–18.

Robi, Syahir Natsir, & Yoberth Kornelius. (2024). The Influence Of Discipline, Motivation And Work Facilities On Employee Performance. *Tadulako International Journal Of Applied Management*, 5(2), 1–12.

Sadewo, I. P., Surachman, S., & Rofiaty, R. (2021). The Influence Of Working Environment To Employee Performance Mediated By Work Motivation. *International Journal Of Research In Business And Social Science* (2147-4478), 10(3), 213–222.

Sartika, D., Herman Herman, & Rohsita Amalyah Rasyid. (2023). Analysis Of The Effect Of Work Motivation, Leadership Style, And Work Facilities On Employee Performance At The Tobadak District Office. *Jurnal Ekonomi*, 12(4), 48–49.

Sedarmayanti, (2011), Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Penerbit Mandar Maju, Bandung.

Simamora, H., 2004. Manajemen sumber daya manusia. 3 ed. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.

Simanungkalit, E., Mustika Dewi, & Bambang Suseno. (2024). Impact Of Work Facilities And Work Welfare On Employee Performance. *Journal Of Humanities And Social Studies*, 2(01), 141–151.

Sugiyono, D. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sunatar, N. B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 104–113.

Syahrudin, E., Daud, I., Shalahuddin, A., Sulistiowati, & Syahbandi. (2023). Pengaruh Stres Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus

Pada Salesman Di PT KT&G Indonesia Kalimantan Barat). *Jurnal Produktivitas*, 10(1), 257–267.

Thamrin, M., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, And Work Life Balance On Employee Performance At PT. AngkasaPura I (Persero) Sultan Aji Muhammad SulaimanSepinggang Airport - Balikpapan. *IOSR Journal Of Dental And Medical Sciences (IOSR-JDMS)*, 19(6), 40–47.

Ulhaq, R. Z., & Wardhani, M. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kendal. *Management Studies And Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 129–140.

Van Thang, N. D., & Nghi, N. N. Q. (2022). The Effect Of Work Motivation On Employee Performance: The Case At Otuksa Japan Company. *World Journal Of Advanced Research And Reviews*, 13(1), 404–412.

Vivaldy, J. C., & Toni, N. (2020). The Effect Of Job Satisfaction, Organizational Communication, Work Environment, And Work Motivation On The Church's Employee Performance. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 13(1), 69–80.

Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan PT Pegadaian Cabang Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769–781.