



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

(Studi Kasus: PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda)

Annisa Adinda Azzahra Fatmawati ^{1*}, Asmadhini Handayani Rahmah ², Hudyah Astuti Sudirman ³

¹⁻³ Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

^{1*} 2111102431017@umkt.ac.id, ² ahr811@umkt.ac.id, ³ has386@umkt.ac.id

Alamat : Jalan Ir. H Juanda No.15, Sidoadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, 75214

Korespondensi penulis : 2111102431017@umkt.ac.id

Abstract. *Employee work motivation is an important factor in increasing productivity and achieving organizational goals, which can be influenced by a pleasant work environment and a strong organizational culture. This study aims to determine the work environment and organizational culture on the work motivation of employees of PDAM Tirta Kencana, Samarinda City. This study uses a quantitative approach with an associative method. Data collection was carried out by distributing questionnaires in the form of Google Forms to respondents who are permanent employees of PDAM Tirta Kencana, Samarinda City. The study population was 412 respondents and the sample was determined as many as 203 respondents using a purposive sampling technique. Data were analyzed using instrument testing, classical acceptance testing, multiple linear regression testing and hypothesis testing. The results of the study showed that: (i) the work environment has a positive and significant effect on employee work motivation, (ii) organizational culture has a positive and significant effect on employee work motivation, and (iii) both independent variables, namely the work environment and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on employee work motivation. These results indicate that companies need to create a conducive work environment and build a healthy organizational culture in order to increase employee work motivation sustainably.*

Keywords: *Work Environment, Organizational Culture, Employee Work Motivation*

Abstrak. Motivasi kerja karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi, yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menyenangkan dan budaya organisasi yang kuat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk *Google Forms* kepada responden yang merupakan karyawan tetap PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. Populasi penelitian sebanyak 412 responden dan sampel ditentukan sebanyak 203 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dianalisis menggunakan uji instrumen, uji penerimaan klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (i) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, (ii) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dan (iii) kedua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun budaya organisasi yang sehat agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Air bersih merupakan kebutuhan mendasar yang vital bagi kehidupan masyarakat, dan pengelolaannya di Indonesia sebagian besar dilakukan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). PDAM tidak hanya bertanggung jawab dalam menyediakan layanan distribusi air bersih yang optimal, tetapi juga harus mampu mencapai efisiensi finansial sebagai bentuk

pertanggungjawaban institusional (Amrullah, 2022). Untuk mencapai kedua tujuan tersebut, PDAM memerlukan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, namun juga memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Kinerja karyawan yang optimal hanya dapat dicapai bila mereka terdorong secara internal untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Siregar et al., 2024).

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang secara langsung mempengaruhi produktivitas karyawan, keterlibatan mereka dalam pekerjaan, serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Motivasi dapat dipahami sebagai dorongan psikologis yang muncul dari dalam individu untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan (Sinambela, 2016). Dalam konteks organisasi, motivasi bukan sekadar dorongan individual, melainkan elemen penting yang dapat diarahkan untuk mendukung kinerja tim dan pencapaian target korporat (Layek & Koodamara, 2024).

Menurut teori dua faktor Herzberg, motivasi karyawan dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik berhubungan dengan kepuasan kerja yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab. Sebaliknya, faktor ekstrinsik terkait dengan kondisi eksternal pekerjaan seperti kebijakan perusahaan, supervisi, dan kondisi kerja (Robbins & Coulter, 2021). Studi oleh Raidzatussalma et al. (2024) menegaskan bahwa motivasi karyawan yang tinggi akan mendorong mereka untuk berinovasi dan lebih produktif dalam menyelesaikan tugas, sementara motivasi yang rendah berpotensi menurunkan loyalitas dan produktivitas kerja.

Salah satu faktor eksternal penting yang memengaruhi motivasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik (seperti fasilitas, pencahayaan, tata letak ruang kerja), serta aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal, keamanan psikologis, dan dukungan manajerial (Enny, 2019). Lingkungan kerja yang kondusif dapat menumbuhkan semangat kerja dan meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi (Soelistya et al., 2021). Sebaliknya, kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi (Wardani, 2024).

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi juga menjadi determinan penting terhadap motivasi kerja karyawan. Budaya organisasi mencerminkan sistem nilai, norma, dan kepercayaan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi panduan dalam berperilaku (Adamy, 2016). Budaya organisasi yang kuat dan positif misalnya melalui kepemimpinan yang suportif, komunikasi yang terbuka, dan sistem penghargaan yang adil dapat menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan (Ravareilly

et al., 2024). Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak sehat atau ambigu dapat menciptakan ketidakpastian dan menghambat keterlibatan karyawan (Sitorus & Siregar, 2024).

Maslow (1954) dalam teorinya tentang hierarki kebutuhan juga menyebutkan bahwa manusia akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan dasarnya terlebih dahulu (seperti kenyamanan dan keamanan di tempat kerja), sebelum melangkah ke tingkat kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam konteks ini, kombinasi dari lingkungan kerja yang mendukung dan budaya organisasi yang kuat dapat mendorong karyawan untuk mencapai potensi maksimalnya dan tetap termotivasi dalam jangka panjang.

Studi kasus pada PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda menunjukkan adanya tantangan yang cukup signifikan. Meskipun telah mengimplementasikan sistem modern seperti Smart Water Meter, masih ditemukan minimnya penghargaan terhadap karyawan berprestasi serta kondisi ruang kerja yang kurang ideal. Warna ruang yang memudar, suhu ruangan yang panas, dan tata letak yang berantakan menjadi indikasi lemahnya perhatian terhadap aspek lingkungan kerja. Selain itu, budaya organisasi yang tidak sepenuhnya mencerminkan nilai profesionalisme juga berdampak pada kurangnya dedikasi sebagian karyawan terhadap pelanggan. Masalah-masalah ini menunjukkan perlunya evaluasi mendalam terhadap dua faktor utama, yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi, dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan.

Merujuk pada temuan sebelumnya oleh Mahardika dan Apriyanti (2023), serta Pranitasari et al. (2018), lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di berbagai sektor. Namun, beberapa studi juga menunjukkan hasil yang kontradiktif (Timas et al., 2023; Sunaryo et al., 2021), sehingga dibutuhkan kajian lebih lanjut dalam konteks PDAM.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris:

- Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
- Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.
- Pengaruh simultan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menguji hubungan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja

karyawan di PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. Lokasi penelitian berada di kantor PDAM yang beralamat di Jl. Tirta Kencana No. 1, Bugis, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda yang berjumlah 412 orang. Penarikan sampel dilakukan menggunakan teknik *non-probability sampling*, khususnya metode *purposive sampling*, yakni pemilihan sampel secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu. Jumlah sampel ditentukan sebanyak 203 responden dengan menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2023).

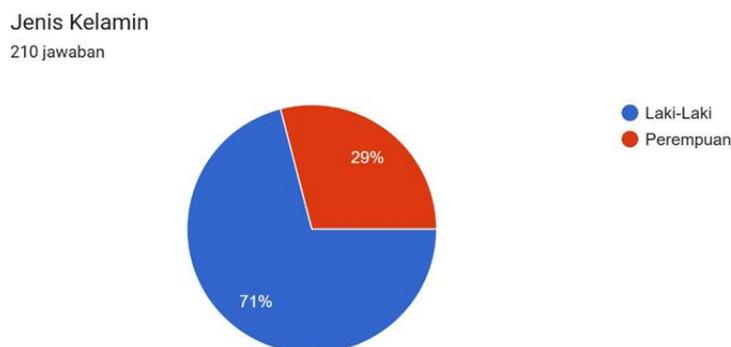
Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk Google Forms. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan akurasi dan konsistensi data. Analisis data dilakukan melalui serangkaian uji statistik, yaitu uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda untuk melihat pengaruh simultan, serta uji t dan uji F untuk mengetahui pengaruh parsial dan bersama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam menjelaskan variasi motivasi kerja karyawan (Fatmawati, 2025). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi hubungan kausal secara kuantitatif dan sistematis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian dari pengolahan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 210 responden karyawan tetap PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. Kuesioner disebarikan melalui *Google Forms* dan diisi oleh seluruh responden tersebut. Berikut adalah diagram presentase hasil jawaban responden yaitu :

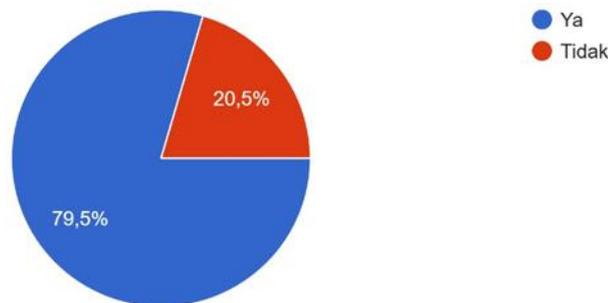
Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 1. Diagram Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 1. menunjukkan bahwa dari total 210 responden yang berasal dari karyawan tetap PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda terlihat bahwa mayoritas pekerja adalah Laki-Laki yaitu dengan total responden sebanyak 71%.

Apakah Anda Pernah Menerima Penghargaan atau Insentif Dari Perusahaan?
210 jawaban



Gambar 2. Diagram Presentase Responden Berdasarkan Menerima Penghargaan atau Intensif Perusahaan

Gambar 2. menunjukkan bahwa dari total 210 responden, terlihat bahwa mayoritas responden atau sebanyak 79,5% menyatakan pernah mendapatkan penghargaan atau intensif dari perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan telah berupaya memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, masih terdapat sebagian kecil karyawan yang belum merasakan bentuk penghargaan tersebut, sehingga perusahaan disarankan untuk meningkatkan pemerataan pemberian insentif agar dapat mendorong motivasi kerja secara lebih merata.

Tabel 1. Tabel Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Dependen	Koefisien B
Konstanta	2,431
Lingkungan Kerja	0,323
Budaya Organisasi	0,471

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,323 dan untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,471. Dengan demikian, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = 2,341 + 0,323 (\text{Lingkungan Kerja}) + 0,471 (\text{Budaya Organisasi}) + e$. Persamaan ini mengindikasikan bahwa nilai konstanta sebesar 2,341 menunjukkan kondisi ketika variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi bernilai nol atau konstan, maka nilai motivasi kerja diperkirakan sebesar 2,341. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,323 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja, yang berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Sementara itu, koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,471

juga menunjukkan hubungan yang positif, sehingga dapat diartikan bahwa semakin kuat dan positif budaya organisasi yang dibangun dalam perusahaan, maka motivasi kerja karyawan pun akan semakin meningkat. Dengan kata lain, kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang searah dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan di PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda.

Tabel 2. Uji Hipotesis Penelitian

Variabel	Nilai t	Sig	Tingkat Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja	8,707	0,000	0,05	Signifikan
Budaya Organisasi	10,848	0,000	0,05	Signifikan

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh hasil uji parsial (uji t) untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen motivasi kerja. Pertama, pada variabel lingkungan kerja, dilakukan pengujian hipotesis dengan rumusan: H_0 menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan H_1 menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05, maka pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (sig). Jika nilai sig < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk lingkungan kerja adalah 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

Pada variabel budaya organisasi, dilakukan pengujian dengan hipotesis: H_0 menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan H_1 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sama seperti sebelumnya, kriteria pengujian menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang juga lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 kembali ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa baik lingkungan kerja maupun budaya organisasi merupakan faktor penting yang mampu mendorong peningkatan motivasi kerja secara nyata di lingkungan PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda.

Tabel 3. Uji Kooefisien Determinasi

<i>Adjust R Square</i>
0,792

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi yang ditampilkan pada Tabel 3 diketahui bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 79,2%. Artinya, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi yang terjadi dalam motivasi kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 20,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, kepuasan kerja, ataupun faktor pribadi karyawan yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki kontribusi yang dominan, tetap diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi motivasi kerja secara keseluruhan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PDAM Tirta Kencana Samarinda. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung baik secara fisik seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, dan kelengkapan alat kerja, maupun secara non-fisik seperti suasana kerja yang tenang dan hubungan harmonis antarpegawai mampu meningkatkan semangat kerja.

Dalam perspektif teori, hasil ini selaras dengan Teori Dua Faktor Herzberg, yang membagi faktor kerja menjadi faktor motivasional dan higienis. Lingkungan kerja termasuk faktor higienis jika tidak terpenuhi, dapat menyebabkan ketidakpuasan, tetapi jika terpenuhi, menjadi dasar yang kuat bagi motivasi lainnya. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow juga mendukung temuan ini, khususnya pada tingkat kebutuhan dasar akan rasa aman dan kenyamanan.

Hasil ini dikuatkan oleh berbagai penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang sehat, bersih, dan tertata berkontribusi pada peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan pengurangan stres. Beberapa riset seperti Mahardika & Apriyanti, 2023; Nawawi et al., 2020; Pranitasari et al., 2018; Ravareilly et al., 2024; Sitorus & Siregar, 2024) memperlihatkan konsistensi bahwasannya lingkungan kerja yang baik sangat berhubungan erat dengan motivasi kerja.

Data kuesioner dalam penelitian ini memperlihatkan bahwasannya mayoritas karyawan merasa puas terhadap kondisi kerja mereka. Mereka mengapresiasi fasilitas kerja yang memadai, kebersihan lingkungan, serta suasana kerja yang kondusif dan mendukung kesejahteraan. Walaupun terdapat masukan minor seperti warna dinding yang pudar ataupun kursi yang kurang ergonomis, hal itu tidak mengurangi tingkat kepuasan secara menyeluruh.

Sebagai instansi pelayanan publik, PDAM Tirta Kencana menuntut sistem kerja yang efisien dan karyawan yang optimal. Observasi langsung dan data mendukung bahwa perusahaan telah memperhatikan aspek lingkungan kerja secara serius baik dari sisi teknis maupun hubungan antarpersonal sehingga berperan penting dalam membentuk motivasi kerja yang produktif dan positif. Lingkungan kerja ini menjadi bagian dari strategi pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwasannya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan yang mencerminkan budaya organisasi, seperti penghargaan terhadap ide kreatif, fokus pada hasil, dan stabilitas kerja. Budaya ini mendorong sikap proaktif, perhatian pada detail, serta profesionalisme di kalangan karyawan.

Budaya organisasi memberikan rasa aman, kepastian, dan arahan yang jelas dalam bekerja. Nilai dan norma yang terinternalisasi memperkuat semangat kerja, menumbuhkan rasa memiliki, serta mendorong tanggung jawab tanpa pengawasan ketat. Hal ini sesuai dengan teori Herzberg (faktor motivasional seperti pengakuan dan tanggung jawab), teori Maslow (pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri), serta teori Edgar Schein yang menyatakan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang menyatukan anggota organisasi.

Temuan ini didukung oleh berbagai riset sebelumnya yang konsisten menunjukkan bahwa budaya kerja berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. Budaya yang mendukung inovasi, stabilitas, dan komunikasi efektif memperkuat loyalitas karyawan dan meningkatkan semangat kerja.

Melalui survei terhadap 210 karyawan PDAM, seluruh indikator budaya organisasi memperoleh tanggapan sangat positif. Karyawan merasa ide mereka dihargai, sistem kerja jelas, dan lingkungan kerja kompetitif namun sehat. Ini menunjukkan bahwasannya budaya perusahaan telah dijalankan dan diterima dengan baik, menciptakan antusiasme dan loyalitas kerja yang tinggi. Data kuesioner juga divalidasi dengan instrumen yang andal.

Sebagai perusahaan daerah yang bergerak di sektor pelayanan publik, PDAM menerapkan budaya kerja berbasis komitmen, tanggung jawab, dan pelayanan masyarakat. Budaya ini diwujudkan dalam kebijakan sehari-hari, termasuk modernisasi layanan seperti Smart Water Meter. Meskipun belum optimal dalam memberikan penghargaan formal, budaya kerja yang meritokratis dan progresif telah menjadi pendorong utama bagi motivasi dan kinerja karyawan. Jadi, budaya organisasi di PDAM Tirta Kencana dijadikan pondasi penting dalam membangun motivasi kerja yang stabil dan berkelanjutan, serta menguatkan keterlibatan karyawan terhadap visi dan misi perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Penelitian ini memperlihatkan bahwasannya lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung secara fisik seperti ruang kerja nyaman, alat kerja memadai, dan udara bersih menciptakan kesejahteraan eksternal. Di sisi lain, budaya organisasi PDAM Tirta Kencana yang menekankan inisiatif, kolaborasi, stabilitas, dan hasil kerja, memberikan dukungan internal secara psikologis.

Kombinasi keduanya menghasilkan pengalaman kerja yang utuh dukungan fisik dari lingkungan dan dukungan emosional serta profesional dari budaya organisasi. Karyawan yang merasa didukung secara menyeluruh cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya.

Secara teoritis, temuan ini didukung oleh:

- Teori Dua Faktor Herzberg, yang membedakan antara faktor higienis (lingkungan kerja) dan motivator (budaya organisasi);
- Hierarki Kebutuhan Maslow, di mana lingkungan kerja memenuhi kebutuhan dasar seperti keamanan dan kenyamanan, sementara budaya organisasi memenuhi kebutuhan sosial dan aktualisasi diri;
- Teori Edgar Schein, yang memandang budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan asumsi bersama yang mendorong perilaku anggota organisasi.

Penelitian ini juga dikuatkan oleh studi sebelumnya (Mahardika & Apriyanti, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi merupakan dua dari tiga faktor paling berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja. Saat keduanya berjalan beriringan, motivasi kerja meningkat bukan hanya karena kepuasan, tetapi karena dorongan untuk memberi kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.

Survei terhadap karyawan PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda memperkuat temuan ini. Responden sangat setuju bahwa mereka bekerja dalam lingkungan fisik yang nyaman dan budaya organisasi yang menekankan hasil, stabilitas, dan keterbukaan terhadap ide-ide baru. Mereka merasakan sinergi antara kenyamanan fisik dan nilai-nilai organisasi yang mendukung pengembangan pribadi dan profesional.

Dengan demikian, motivasi kerja di PDAM bukan hanya didorong oleh insentif atau pengawasan, tetapi juga oleh struktur lingkungan dan budaya yang dibangun secara sistematis oleh manajemen. PDAM sebagai perusahaan daerah yang bertanggung jawab terhadap layanan publik, memerlukan pegawai yang termotivasi secara konsisten. Budaya kerja yang diimplementasikan melalui praktik, komunikasi, dan kebijakan manajemen menciptakan makna kerja yang mendalam sekaligus meningkatkan produktivitas.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada 210 karyawan tetap PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan signifikan dalam membentuk pola pikir dan motivasi kerja karyawan. Lingkungan yang menyenangkan, rapi, bersih, dan dilengkapi fasilitas memadai mampu menciptakan rasa aman dan nyaman, yang berdampak positif terhadap fokus dan semangat kerja. Selain itu, suasana kerja yang positif menciptakan ikatan emosional antara karyawan dan tempat kerjanya. Ketika perusahaan memperhatikan lingkungan kerja, karyawan terdorong untuk bekerja lebih baik sebagai bentuk tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Budaya organisasi juga memiliki pengaruh penting terhadap motivasi kerja. Budaya kerja yang sehat dan konsisten, serta didukung oleh nilai-nilai internal yang nyata dalam praktik kerja sehari-hari, membentuk struktur kerja yang meningkatkan produktivitas sekaligus memberi makna kerja yang lebih dalam. Interaksi antara lingkungan kerja fisik dan dukungan psikologis dari budaya organisasi yang kuat menjadi faktor kunci dalam menciptakan motivasi kerja yang tinggi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar organisasi, khususnya PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda, lebih memperhatikan peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non-fisik. Fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja yang kondusif, serta relasi sosial yang sehat di tempat kerja perlu dijaga dan ditingkatkan untuk menunjang

motivasi kerja karyawan. Selain itu, budaya organisasi yang positif harus diinternalisasi secara nyata melalui pelatihan rutin, komunikasi terbuka, dan keteladanan dari pimpinan, sehingga karyawan dapat merasa lebih dihargai dan terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, atau *work life balance* agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif. Perluasan objek penelitian ke instansi lain di berbagai sektor atau wilayah juga diharapkan dapat menghasilkan generalisasi yang lebih luas. Bagi individu (karyawan), penting untuk menumbuhkan kesadaran diri terhadap tanggung jawab dalam organisasi, menjaga motivasi internal, serta aktif beradaptasi dengan budaya kerja guna menciptakan sinergi yang kuat dan produktif dalam tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Pengantar Ilmu Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amrullah. (2022). Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Efektivitas Layanan Air Bersih di PDAM. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Publik*, 10(1), 45–52.
- Enny. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 6(2), 120–128.
- Layek, R., & Koodamara, S. (2024). Workplace Motivation: A Dual-Factor Approach to Employee Productivity. *International Journal of Human Resource Research*, 15(1), 33–47.
- Mahardika, A. F., & Apriyanti, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Strategik*, 8(3), 55–64.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Nawawi, F., Setiawan, D., & Lestari, M. (2020). The Influence of Work Environment on Employee Motivation. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 74–80.
- Pranitasari, I., Rahmawati, N., & Sukarno, H. (2018). Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(2), 33–42.
- Raidzatussalma, S., Kartika, D., & Nuraini, A. (2024). Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan: Pendekatan Psikologis dalam Organisasi Modern. *Jurnal Psikologi Bisnis dan Inovasi*, 11(1), 88–96.
- Ravarely, H., Subandi, A., & Mahfud, R. (2024). Pengaruh Lingkungan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Pilot Pen Indonesia. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 15(1), 22–30.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Siregar, M. R., Lubis, T., & Zulkarnain. (2024). Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Efektivitas Layanan Publik. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Publik*, 12(1), 51–60.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitorus, R., & Siregar, R. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 99–110.
- Soelistya, D., Hapsari, M., & Widodo, T. (2021). Lingkungan Kerja sebagai Penentu Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(3), 115–123.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunaryo, A., Wulandari, D., & Putra, H. (2021). Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Digital terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 9(2), 44–52.
- Timas, M. A., Rahman, T., & Latif, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas. *Jurnal Sains dan Manajemen*, 6(1), 101–112.
- Wardani, A. (2024). Dampak Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Karyawan. *Jurnal Psikologi Kerja dan Organisasi*, 13(2), 67–75.