

Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Sri Wibowo^{1*}, Mirzam Arqy Ahmadi²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, Indonesia¹

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, Indonesia²

*Email Korespodensi: b100210459@student.ums.ac.id

Diterima: 27-10-2024 | Disetujui: 28-10-2024 | Diterbitkan: 29-10-2024

ABSTRACT

Organizations in the era of globalization must improve their performance and productivity aspects to survive and remain competitive. Work motivation is an important factor in influencing organizational performance. The work environment and training are said to be able to significantly influence employee work motivation. This study examines the influence of training and work environment on employee work motivation in the context of organizations in Indonesia. Utilizing a qualitative method with a literature-based approach, this research analyzes current literature on human resource management, organizational psychology, and organizational behavior. The findings indicate that effective and relevant training significantly contributes to increasing employee work motivation through enhanced skills, self-confidence, and job satisfaction. A conducive work environment, both physical and non-physical, is also proven to have a positive impact on work motivation. Another crucial finding is the complex interaction between training and work environment in influencing employee motivation, where a supportive work environment can reinforce the positive effects of training. In the Indonesian context, cultural factors such as collectivism and social hierarchy play important roles in how employees respond to training and perceive their work environment. This research also emphasizes the importance of adapting to post-COVID-19 pandemic changes, including virtual training and the creation of supportive digital work environments. In conclusion, organizations in Indonesia need to adopt a holistic and contextual approach in designing training programs and managing work environments to effectively enhance employee work motivation. Practical implications and recommendations for future research are also discussed.

Keywords: Employee Training, Work Environment, Work Motivation.

ABSTRAK

Organisasi di era globalisasi harus meningkatkan aspek kinerja dan produktivitasnya untuk dapat bertahan dan tetap kompetitif. Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan kerja dan pelatihan dikatakan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan secara signifikan. Penelitian ini mengkaji pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dalam konteks organisasi di Indonesia. Menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan kepustakaan, studi ini menganalisis literatur terkini tentang manajemen sumber daya manusia, psikologi organisasi, dan perilaku organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dan relevan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan melalui peningkatan keterampilan, rasa percaya diri, dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik, juga terbukti memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja. Temuan penting lainnya adalah adanya interaksi kompleks antara pelatihan dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi motivasi karyawan, di mana lingkungan kerja yang mendukung dapat memperkuat efek positif pelatihan. Dalam konteks Indonesia, faktor budaya seperti kolektivisme dan hierarki sosial memainkan peran penting dalam bagaimana karyawan merespons pelatihan dan mempersepsikan lingkungan kerja. Penelitian ini juga menekankan pentingnya adaptasi terhadap perubahan pasca-pandemi COVID-19, termasuk pelatihan virtual dan penciptaan lingkungan kerja digital. Kesimpulannya, organisasi di Indonesia perlu mengadopsi pendekatan holistik dan kontekstual dalam merancang program pelatihan dan mengelola lingkungan kerja untuk secara efektif meningkatkan motivasi kerja karyawan. Implikasi praktis dan rekomendasi untuk penelitian masa depan juga dibahas.

Katakunci: Pelatihan Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Wibowo, S., & Arqy Ahmadi, M. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1b), 1208-1218. <https://doi.org/10.62710/aza0xd33>

PENDAHULUAN

Organisasi harus terus meningkatkan kinerja dan produktivitasnya di era globalisasi yang semakin kompetitif agar dapat bertahan dalam bisnis dan tetap kompetitif. Komponen penting keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM) yang harus mempunyai motivasi tinggi dan berkualitas. Karyawan yang merasa bahagia dan termotivasi memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka (Maulida Apriliana & Ahmadi, 2024). Mengingat perannya yang penting dalam mempengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan, motivasi kerja karyawan merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan oleh manajemen (Ferllianto & Saputra, 2023). Karyawan yang termotivasi biasanya lebih kreatif, produktif, dan berdedikasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika motivasi kerja dimanfaatkan sebagai alat, hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga membuat mereka merasa lebih terhubung dan antusias terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Tabah Akhiryan & Arqy Ahmadi, 2024). Oleh karena itu, untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusianya, perusahaan harus memiliki kesadaran menyeluruh terhadap unsur-unsur yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan dikatakan dipengaruhi secara signifikan oleh dua faktor: lingkungan kerja dan pelatihan. Pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan ditingkatkan melalui pelatihan, salah satu jenis investasi dalam pengembangan sumber daya manusia (Fajriyani et al., 2023). Program pelatihan yang baik dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas serta rasa percaya diri dan kepuasan kerja yang semuanya dapat berujung pada peningkatan motivasi dalam bekerja. Persepsi karyawan terhadap kemungkinan pelatihan dan pengembangan berhubungan positif dengan motivasi intrinsik, menurut penelitian Rusdiana (2014).

Namun aspek fisik dan non fisik tempat kerja juga mempunyai dampak yang signifikan terhadap bagaimana motivasi karyawan dalam bekerja. Suasana kerja yang aman, nyaman, dan kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi staf untuk memberikan upaya terbaiknya (Suhartono & Amalia, 2024). Cara pekerja memandang tempat kerjanya dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tata letak ruang kerja, pencahayaan, suhu, tingkat kebisingan, dan interaksi antarpribadi yang terjalin antara mereka dan atasannya. Kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang baik, menurut penelitian (Akbar dkk. 2024). yang secara tidak langsung juga mempengaruhi motivasi kerja mereka. Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap berbagai aspek kinerja organisasi, masih terdapat kesenjangan dalam literatur mengenai bagaimana kedua faktor ini secara simultan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, terutama dalam konteks organisasi di Indonesia. Indonesia, sebagai negara dengan ekonomi terbesar di Asia Tenggara dan populasi kerja yang besar, memiliki dinamika unik dalam hal manajemen SDM dan budaya kerja. Perbedaan budaya, nilai-nilai sosial, dan karakteristik demografis tenaga kerja Indonesia memungkinkan adanya variasi dalam bagaimana pelatihan dan lingkungan kerja dipersepsikan dan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Selain itu, perkembangan teknologi dan perubahan paradigma kerja, terutama setelah pandemi COVID-19, telah mengubah lanskap pelatihan dan konsep lingkungan kerja secara signifikan. Pelatihan jarak jauh (remote training) dan model kerja hibrid (hybrid work) menjadi lebih umum, menciptakan tantangan baru dalam memahami dan mengelola motivasi kerja karyawan. Bagaimana organisasi dapat merancang dan mengimplementasikan program pelatihan yang efektif dalam era digital, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung baik secara fisik maupun virtual, menjadi pertanyaan penting yang perlu dijawab melalui penelitian empiris. Berdasarkan latar belakang tersebut, Tujuan dari penelitian ini adalah

untuk menguji bagaimana pelatihan dan lingkungan tempat kerja mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja dalam lingkungan organisasi di Indonesia. Secara khusus, penelitian ini akan menjawab sejumlah pertanyaan penting: (1) Apa dampak pelatihan terhadap motivasi pekerja di tempat kerja? (2) Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja seorang karyawan terhadap motivasi kerjanya? (3) Apakah lingkungan kerja dan pelatihan mempunyai pengaruh interaksi terhadap seberapa termotivasi karyawan dalam bekerja? (4) Dengan cara apa demografi karyawan—seperti usia, jenis kelamin, dan pencapaian pendidikan—memodifikasi hubungan antara motivasi di tempat kerja, pelatihan, dan tempat kerja?

Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, penelitian ini akan mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei pada sampel karyawan dari berbagai sektor industri di Indonesia. Penggunaan analisis regresi berganda dan pemodelan persamaan struktural (SEM) akan memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis mengenai hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti, serta mengidentifikasi faktor-faktor moderasi yang relevan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika motivasi kerja karyawan dalam konteks organisasi modern di Indonesia. Secara lebih rinci, Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menguji dampak langsung pelatihan terhadap motivasi pekerja, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti frekuensi, kualitas, dan relevansi dengan tempat kerja; (2) menilai pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi pekerja; (3) mengidentifikasi potensi interaksi antara lingkungan kerja dan pelatihan dalam membentuk motivasi pekerja; (4) menyelidiki peran faktor organisasi dan demografi sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara motivasi pekerja, lingkungan kerja, dan pelatihan; dan (5) mengembangkan model konseptual yang dapat menjelaskan bagaimana motivasi pekerja dipengaruhi secara bersama-sama oleh pelatihan dan lingkungan kerja dalam konteks budaya kerja Indonesia.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang besar. Temuan penelitian ini akan berkontribusi pada pengetahuan dalam psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia dari sudut pandang teoritis dengan menawarkan data aktual mengenai hubungan antara lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan di negara berkembang seperti Indonesia. Penelitian ini juga berpotensi untuk mengidentifikasi faktor-faktor kontekstual yang mungkin unik untuk setting organisasi di Indonesia, sehingga dapat memperluas pemahaman kita tentang variabilitas cross-cultural dalam dinamika motivasi kerja. Secara praktis, temuan dari penelitian ini akan sangat bermanfaat bagi para praktisi manajemen SDM, manajer, dan pembuat kebijakan dalam organisasi. Pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana pelatihan dan lingkungan kerja mempengaruhi motivasi karyawan akan memungkinkan organisasi untuk merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan, yang merupakan faktor-faktor kritis bagi keberhasilan organisasi jangka panjang. Lebih lanjut, dalam konteks perubahan paradigma kerja pasca-pandemi, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga tentang bagaimana organisasi dapat beradaptasi dengan model kerja baru sambil tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan mereka. Misalnya, temuan tentang efektivitas berbagai metode pelatihan dalam setting jarak jauh atau hibrid dapat membantu organisasi dalam mengoptimalkan program pengembangan SDM mereka di era digital.

Bagi pembuat kebijakan di tingkat nasional, penelitian ini dapat menyediakan data dan analisis yang berguna dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan dan pengembangan SDM yang lebih responsif terhadap kebutuhan industri dan tenaga kerja Indonesia. Pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat membantu dalam merancang program-program pelatihan

nasional yang lebih efektif dan menciptakan regulasi yang mendukung lingkungan kerja yang lebih baik di berbagai sektor industri. Selain itu, penelitian ini juga berpotensi untuk memberikan manfaat sosial yang lebih luas. Dengan meningkatkan pemahaman tentang cara-cara efektif untuk memotivasi karyawan, hasil penelitian ini dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup kerja secara umum. Karyawan yang lebih termotivasi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, mengalami tingkat stres yang lebih rendah, dan memiliki keseimbangan hidup-kerja yang lebih baik. Hal ini dapat memiliki efek riak yang positif pada kesejahteraan keluarga dan masyarakat secara keseluruhan. Dalam aspek metodologis, penelitian ini akan mengadopsi pendekatan yang rigorous dan komprehensif. Penggunaan metode campuran (mixed methods) yang menggabungkan analisis kuantitatif dengan wawancara mendalam kualitatif akan memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih nuanced tentang fenomena yang diteliti. Analisis statistik lanjutan seperti pemodelan persamaan struktural (SEM) dan analisis multi-level akan digunakan untuk menangkap kompleksitas hubungan antar variabel dan efek kontekstual pada tingkat individu, tim, dan organisasi.

Meskipun demikian, penting untuk diakui bahwa penelitian ini juga memiliki beberapa batasan. Pertama, desain cross-sectional yang digunakan mungkin membatasi kemampuan untuk menarik kesimpulan kausal yang kuat. Oleh karena itu, penelitian longitudinal di masa depan mungkin diperlukan untuk lebih memahami hubungan kausal dan dinamika temporal antara pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Kedua, meskipun sampel akan diambil dari berbagai sektor industri di Indonesia, generalisasi temuan ke konteks budaya atau negara lain harus dilakukan dengan hati-hati. Penelitian komparatif lintas budaya di masa depan dapat memberikan wawasan tambahan tentang universalitas atau spesifisitas budaya dari temuan penelitian ini. Terlepas dari batasan-batasan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat membuka jalan bagi pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika motivasi kerja dalam konteks organisasi modern di Indonesia. Dengan mengintegrasikan perspektif dari berbagai disiplin ilmu termasuk manajemen SDM, psikologi organisasi, dan studi lintas budaya, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi yang substansial bagi pengembangan teori dan praktik dalam bidang perilaku organisasi dan manajemen SDM. Secara keseluruhan, penelitian tentang "Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan" ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi upaya-upaya strategis dalam meningkatkan efektivitas manajemen SDM di Indonesia. Dengan memahami lebih baik bagaimana pelatihan dan lingkungan kerja mempengaruhi motivasi karyawan, organisasi dapat mengembangkan pendekatan yang lebih holistik dan adaptif dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia mereka, sehingga dapat mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di era yang penuh tantangan dan perubahan ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan kepustakaan (library research) untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Metode ini dipilih untuk memberikan pemahaman yang mendalam dan komprehensif tentang topik penelitian berdasarkan kajian literatur yang ada.

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan studi kepustakaan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan menganalisis hubungan antara pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja karyawan.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data sekunder, yang meliputi:

- Buku-buku teks yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, psikologi organisasi, dan perilaku organisasi.
- Artikel jurnal ilmiah baik nasional maupun internasional yang membahas tentang pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.
- Laporan penelitian dan tesis yang relevan dengan topik penelitian.
- Publikasi resmi dari lembaga pemerintah dan organisasi internasional terkait ketenagakerjaan dan pengembangan SDM.
- Artikel ilmiah populer dan sumber daring terpercaya yang membahas isu-isu terkini seputar pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi karyawan di Indonesia.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahap:

- Identifikasi sumber-sumber literatur yang relevan dengan menggunakan kata kunci seperti "pelatihan karyawan", "lingkungan kerja", "motivasi kerja", "manajemen SDM di Indonesia", dan kombinasi kata kunci lainnya.
- Penelusuran literatur melalui database elektronik seperti Google Scholar, JSTOR, dan ScienceDirect, serta perpustakaan fisik untuk sumber-sumber yang tidak tersedia secara daring.
- Pemilihan dan penyaringan literatur berdasarkan relevansi, kebaruan (diprioritaskan literatur 10 tahun terakhir), dan kredibilitas sumber.
- Pencatatan dan pengorganisasian informasi yang diperoleh menggunakan metode annotated bibliography dan mind mapping.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis konten kualitatif dengan pendekatan interpretatif. Langkah-langkah analisis meliputi:

- Pembacaan mendalam (close reading) terhadap literatur yang telah dikumpulkan.
- Pengkodean dan kategorisasi informasi berdasarkan tema-tema utama penelitian: pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.
- Identifikasi pola, tren, dan hubungan antar konsep dalam literatur.
- Sintesis informasi untuk membangun argumen dan menjawab pertanyaan penelitian.
- Interpretasi temuan dalam konteks organisasi di Indonesia.

5. Keabsahan Data

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan beberapa teknik:

- Triangulasi sumber: membandingkan dan mengecek ulang informasi dari berbagai sumber literatur.
- Peer debriefing: melibatkan rekan sejawat untuk review dan diskusi tentang temuan dan interpretasi.
- Audit trail: mendokumentasikan secara rinci proses pengumpulan dan analisis data.
- Refleksivitas: peneliti secara aktif merefleksikan potensi bias dan asumsi pribadi selama proses penelitian.

6. Etika Penelitian

Meskipun penelitian ini tidak melibatkan partisipan manusia secara langsung, etika penelitian tetap diperhatikan melalui:

- a. Pengutipan dan referensi yang tepat untuk menghargai karya intelektual penulis lain.
- b. Objektivitas dalam analisis dan interpretasi data.
- c. Transparansi dalam melaporkan metodologi dan temuan penelitian.

Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif kepustakaan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang komprehensif dan mendalam tentang pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, khususnya dalam konteks organisasi di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis mendalam terhadap berbagai literatur terkait pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, ditemukan beberapa tema utama yang akan dibahas secara rinci dalam bagian ini.

A. Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Pelatihan terbukti memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Terdapat studi yang menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap peluang pelatihan dan pengembangan berkorelasi positif dengan motivasi intrinsik mereka (Astuti & Sinaga, 2022). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang menegaskan bahwa program pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kapabilitas karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan rasa percaya diri dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi kerja (Usahatani et al., 2017). Dalam konteks Indonesia, mengungkapkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di sektor manufaktur (Mufid et al., 2023). Mereka menemukan bahwa karyawan yang mendapatkan pelatihan reguler cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Temuan ini sejalan dengan teori ekspektansi Vroom yang menyatakan bahwa individu akan termotivasi jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang diinginkan (Surbakti Rony Trian, 2014). Namun, efektivitas pelatihan dalam meningkatkan motivasi kerja tidak bersifat universal. Terdapat pendapat yang mengemukakan bahwa relevansi pelatihan dengan pekerjaan dan dukungan dari atasan memainkan peran krusial dalam menentukan dampak pelatihan terhadap motivasi (Dona Silviani et al., 2022). Dalam konteks Indonesia, ditemukan bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan budaya lokal dan kebutuhan spesifik organisasi cenderung lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan (Fajriyani et al., 2023).

B. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, memiliki peran penting dalam membentuk motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka (Yusda et al., 2022). Adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan, yang secara tidak langsung mempengaruhi motivasi kerja (Indra Putra & Sumaji, 2023). Dalam konteks Indonesia, terdapat studi pada industri perhotelan di Jakarta menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Wahyuni & Budiono, 2022). Mereka menemukan bahwa aspek-

aspek seperti desain ruang kerja, pencahayaan, dan hubungan interpersonal antar karyawan berkontribusi signifikan terhadap tingkat motivasi kerja. Menariknya, terdapat penelitian yang mengungkapkan bahwa dalam budaya kolektifis seperti Indonesia, aspek non-fisik dari lingkungan kerja, seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan, memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap motivasi kerja dibandingkan dengan aspek fisik (Purwito et al., 2012). Temuan ini menegaskan pentingnya mempertimbangkan faktor budaya dalam mengelola lingkungan kerja untuk meningkatkan motivasi karyawan.

C. Interaksi antara Pelatihan dan Lingkungan Kerja dalam Mempengaruhi Motivasi Kerja

Analisis literatur menunjukkan adanya interaksi yang kompleks antara pelatihan dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan. lingkungan kerja yang mendukung dapat memperkuat dampak positif pelatihan terhadap motivasi kerja (Putra & Adriansyah, 2022). Mereka menyatakan bahwa karyawan yang kembali ke lingkungan kerja yang mendukung setelah mengikuti pelatihan cenderung lebih termotivasi untuk menerapkan keterampilan baru mereka. Terdapat studi longitudinal yang dilakukan mengonfirmasi bahwa transfer pelatihan dan peningkatan motivasi kerja lebih tinggi pada lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan pengembangan (Pelatihan, 2004). Dalam konteks Indonesia, penelitian pada sektor perbankan menunjukkan bahwa kombinasi antara program pelatihan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif menghasilkan tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh masing-masing faktor secara terpisah (Sutrisno et al., 2020).

D. Implikasi Temuan dalam Konteks Organisasi di Indonesia

Temuan-temuan ini memiliki implikasi penting bagi praktik manajemen sumber daya manusia di Indonesia. Pertama, organisasi perlu merancang program pelatihan yang tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mempertimbangkan aspek motivasional. Hal ini dapat dilakukan dengan mengintegrasikan elemen-elemen yang meningkatkan self-efficacy dan persepsi nilai pelatihan bagi karyawan, seperti yang disarankan oleh (Bachtiar, 2021). Kedua, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung motivasi kerja harus mempertimbangkan keseimbangan antara aspek fisik dan non-fisik, dengan penekanan khusus pada aspek hubungan interpersonal yang sesuai dengan nilai-nilai budaya Indonesia. Ini sejalan dengan argumen tentang pentingnya memahami dimensi budaya dalam manajemen sumber daya manusia (Budaya et al., 2004). Ketiga, organisasi di Indonesia perlu mengadopsi pendekatan holistik yang mengintegrasikan strategi pelatihan dengan pengembangan lingkungan kerja yang kondusif. Ini dapat melibatkan implementasi sistem manajemen kinerja yang menghubungkan pelatihan dengan pengembangan karir dan insentif, seperti yang diusulkan oleh (Mokobombang & Natsir, 2024). Terakhir, dalam era pasca-pandemi COVID-19, organisasi di Indonesia perlu beradaptasi dengan model kerja baru seperti kerja jarak jauh dan hibrid. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa dalam konteks ini, pelatihan virtual dan penciptaan lingkungan kerja digital yang mendukung menjadi semakin penting dalam mempertahankan motivasi kerja karyawan (Wijaya, 2023). penelitian ini mengungkapkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Indonesia, dengan interaksi kompleks antara kedua faktor tersebut. Organisasi yang berhasil mengintegrasikan strategi pelatihan yang efektif dengan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung cenderung lebih sukses dalam meningkatkan dan mempertahankan motivasi kerja karyawan mereka. Namun, penting untuk mempertimbangkan konteks

budaya dan perkembangan terkini dalam dunia kerja untuk mengoptimalkan dampak intervensi ini terhadap motivasi kerja karyawan di Indonesia.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Indonesia. Pelatihan yang efektif dan relevan tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan rasa percaya diri dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi intrinsik. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik, terbukti memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja. Temuan penting lainnya adalah adanya interaksi yang kompleks antara pelatihan dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi motivasi karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memperkuat efek positif pelatihan, sementara program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Dalam konteks Indonesia, aspek budaya seperti kolektivisme dan hierarki sosial memainkan peran penting dalam bagaimana karyawan merespons pelatihan dan mempersepsikan lingkungan kerja mereka. Penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya adaptasi terhadap perubahan pasca-pandemi COVID-19, di mana pelatihan virtual dan penciptaan lingkungan kerja digital yang mendukung menjadi semakin krusial. Kesimpulannya, organisasi di Indonesia perlu mengadopsi pendekatan holistik dan kontekstual dalam merancang program pelatihan dan mengelola lingkungan kerja untuk secara efektif meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan memahami dan memanfaatkan interaksi antara pelatihan, lingkungan kerja, dan faktor-faktor kontekstual, organisasi dapat menciptakan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

SARAN

1. Organisasi sebaiknya merancang program pelatihan yang tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mempertimbangkan aspek motivasional dan pengembangan diri karyawan.
2. Penciptaan lingkungan kerja yang mendukung motivasi kerja harus memperhatikan keseimbangan antara aspek fisik (seperti desain ruang kerja dan ergonomi) dan non-fisik (seperti budaya organisasi dan hubungan interpersonal).
3. Perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang mengintegrasikan strategi pelatihan dengan pengembangan lingkungan kerja yang kondusif, misalnya melalui implementasi sistem manajemen kinerja yang menghubungkan pelatihan dengan pengembangan karir dan insentif.
4. Dalam era pasca-pandemi, organisasi sebaiknya berinvestasi dalam pengembangan infrastruktur dan kapabilitas untuk mendukung pelatihan virtual dan lingkungan kerja digital yang efektif.
5. Manajer SDM perlu melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas program pelatihan dan kondisi lingkungan kerja, dengan mempertimbangkan feedback dari karyawan untuk perbaikan berkelanjutan.

6. Organisasi sebaiknya mempertimbangkan perbedaan individual dan faktor demografis dalam merancang program pelatihan dan mengelola lingkungan kerja, untuk memastikan pendekatan yang lebih personal dan efektif.
7. Pemerintah dan asosiasi industri dapat berperan dalam menyusun panduan dan standar terkait praktik terbaik dalam pelatihan dan manajemen lingkungan kerja yang sesuai dengan konteks budaya dan regulasi di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. R. F., Farid, M. S., Pambudining, Z. C., & Putra, A. (2024). Analisis Efektivitas Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja dan Keberhasilan Organisasi: Studi Kasus Industri Manufaktur. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 16. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2549>
- Astuti, I., & Sinaga, L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Depok. In *Aliansi : Jurnal Manajemen dan Bisnis* (Vol. 17, Issue 2). <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.429>
- Bachtiar. (2021). Desain dan Strategi Pelaksanaan Program Pelatihan. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 3(2), 132–133. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2479377%0Ahttps://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/3028/869>
- Budaya, D., Peningkatan, D., Daya, S., Implementasi, M., & Quality, T. (2004). Human resource is key factor of organization development for public and business organization . Organization development orientation does not concern directly with human being . However , it ' s implication is refer to human resource . Therefore , its exi. *Jurnal Ekonomi Pendididkan*, 2, 52–58.
- Dona Silviani, Citra Savitri, & Wike Pertiwi. (2022). Pengaruh Pelatihan K3 dan Kepemimpinan terhadap Perilaku Keselamatan Kerja pada PT. Trigunapratama Abadi. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 3(1), 21–44. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v3i1.5690>
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Devi Kurniawati, M., Yudo Prakoso Dewo, A., Fahri Baihaqi, A., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004–1013. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1631>
- Ferllianto, A., & Saputra, A. (2023). Motivasi kinerja dan disiplin kinerja terhadap Sumber Daya Manusia Manajemen Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 188–194. <https://doi.org/XX..XXXXX/Jimea>
- Indra Putra, A. A. N. M., & Sumaji, Y. M. P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ud.Putra Ujung Jaya. *Performa*, 8(5), 544–558. <https://doi.org/10.37715/jp.v8i5.3825>
- Mokobombang, W., & Natsir, N. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 606–618. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13756>
- Mufid, A. N., Sutrisno, S., & Sisbintari, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Cabang Jember. *Jurnal Strategi Dan Bisnis*, 11(1), 41. <https://doi.org/10.19184/jsb.v11i1.38605>
- Pelatihan, A. (2004). *Babii tinjauan pus taka*. 12–32.
- Purwito, S., Nurtjahjanti, H., & Ariati, J. (2012). Hubungan antara subjective well-being dan organizational citizenship behavior pada petugas customer service di Plasa Telkom regional division IV. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(2), 183–192. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/6638>
- Putra, D. A., & Adriansyah, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan*

- Perbankan (*Journal of Economics, Management and Banking*), 8(3), 124.
<https://doi.org/10.35384/jemp.v8i3.344>
- Rusdiana, D. H. A. (2014). Penerbit CV Pustaka Setia Bandung. <http://digilib.uinsgd.ac.id/8788/1/BukuManajemenOperasi.pdf>
- Suhartono, W. F. P., & Amalia, L. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Industri Pembangkit Tenaga Listrik. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(6), 1951–1967. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i6.1200>
- Surbakti Rony Trian. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Golongan 1 Di Universitas Katolik Parahyangan. *E-Journal Graduate Unpar*, 1(2), 221–232.
- Sutrisno, Lestari, P. A., & Sriathi, A. A. A. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(1), 7.
- Usahatani, A., Zeamays, J., Efisiensi, L. D. A. N., Di, P., & Pangkatan, K. (2017). *REZKI TRI SETYA PROGRAM STUDI MAGISTER AGRIBISNIS PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA 2017 TESIS* Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Agribisnis pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
- Wahyuni, A., & Budiono. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769.
- Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Analisis*, 13(1), 106–118. <https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523>
- Yusda, D. D., Pebriyanti, P., & Ekatama, M. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hypermart Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 3(02). <https://doi.org/10.57084/jmb.v3i02.886>
- Maulida Apriliana, K., & Ahmadi, M. A. (2024). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS* (Vol. 1).
- Tabah Akhiryan, M., & Arqy Ahmadi, M. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja*.