JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 3 No: 11, November 2026
E-ISSN : 3047-7824

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Teknik dan Unit Pengelola Proyek (UPP) PT Pelindo Regional 4 Makassar

The Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance in the Engineering Division and Project Management Unit (UPP) of PT Pelindo Regional 4 Makassar

St. Nurul Jumriannisa[1], Sukma Ramadani Johan[2], Ince Rahmatina[3], Muh Indra Fauzi Ilyas[4]
STIE Yayasan Pendidikan Ujung Pandang Makassar
Email: niisaaa2907@gmail.com[1], sukmaramadanijohan@gmail.com[2], incerrhmatinaa@gmail.com[3]
indrafauzi.ilyas@stieypup.ac.id[4]

Article Info

Article history :
Received : 13-11-2026
Revised : 15-11-2026
Accepted : 17-11-2026
Published : 19-11-2026

Abstract

This study aims to describe the work environment and work motivation and to understand how these aspects support employee performance in the Engineering Division and Project Management Unit (UPP) of PT Pelindo Regional 4 Makassar. The study applies a descriptive qualitative approach. Informants will be selected purposively from employees of both units based on their work experience and involvement. Data will be collected through semi-structured interviews, observation, and documentation. Data analysis will include data condensation, data display, and conclusion drawing and verification. Data credibility will be strengthened through source and technique triangulation. As this document is a research proposal, empirical findings and final conclusions will only be prepared after field interviews and observations have been conducted.

Keywords: work environment, work motivation, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja serta memahami bagaimana kedua aspek tersebut mendukung kinerja karyawan pada Divisi Teknik dan Unit Pengelola Proyek (UPP) PT Pelindo Regional 4 Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Informan penelitian direncanakan berasal dari karyawan Divisi Teknik dan UPP yang dipilih secara purposive berdasarkan pengalaman dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan unit masing-masing. Data akan dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui kondensasi atau reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Keabsahan data diperiksa melalui triangulasi sumber dan teknik. Fokus penelitian meliputi kondisi lingkungan kerja fisik dan nonfisik, dorongan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta pengalaman karyawan dalam melaksanakan tugas. Dokumen ini merupakan rancangan penelitian; temuan empiris dan kesimpulan akhir belum dapat disajikan sebelum wawancara dan observasi lapangan dilaksanakan.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan di unit teknik dan proyek menentukan apakah infrastruktur pelabuhan selesai tepat waktu, sesuai mutu, dan dalam anggaran. Kinerja individu umumnya dipahami mencakup kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kontraproduktif (Koopmans et al., 2011).

Kajian sistematis menunjukkan kinerja dipengaruhi faktor organisasi, pekerjaan, dan individu sekaligus (Atatsi et al., 2019; Diamantidis & Chatzoglou, 2019).

PT Pelindo Regional 4 Makassar mengelola pelabuhan di kawasan timur Indonesia. Divisi Teknik menangani perencanaan, pemeliharaan, dan pengawasan fasilitas, sedangkan Unit Pengelola Proyek (UPP) mengendalikan pelaksanaan proyek investasi dan pengembangan. Pekerjaan kedua unit menuntut koordinasi dengan kontraktor dan konsultan, kerja lapangan, serta tekanan tenggat. Kondisi ini membuat lingkungan kerja dan motivasi menjadi faktor yang relevan untuk diteliti.

Lingkungan kerja mencakup aspek fisik (penerangan, suhu, kebisingan, tata ruang, fasilitas, keamanan) dan nonfisik (hubungan dengan atasan, rekan kerja, komunikasi). Penelitian terdahulu menemukan lingkungan kerja yang baik meningkatkan kinerja, langsung maupun melalui komitmen dan dorongan berprestasi (Zhenjing et al., 2022). Lingkungan kerja juga berhubungan dengan kinerja melalui motivasi (Jayaweera, 2015), sedangkan hasil lain menunjukkan pengaruhnya bisa tidak langsung lewat kepuasan kerja (Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, 2017).

Motivasi kerja menjelaskan arah, intensitas, dan ketekunan usaha karyawan. Teori determinasi diri membedakan motivasi otonom dan terkontrol yang berdampak berbeda pada kinerja (Gagné & Deci, 2005). Meta-analisis 40 tahun menunjukkan motivasi intrinsik dan insentif ekstrinsik bersama-sama memprediksi kinerja (Cerasoli et al., 2014). Di Indonesia, motivasi terbukti berpengaruh positif pada kinerja karyawan proyek TI dan manufaktur (Riyanto et al., 2021; Pawirosumarto, Sarjana, & Muchtar, 2017; Pancasila et al., 2020).

Dalam konteks proyek konstruksi, faktor demotivasi seperti keterlambatan keputusan, kekurangan material, dan skema insentif yang lemah menurunkan produktivitas tenaga kerja dan manajer proyek (Ng et al., 2004; Jarkas et al., 2014). Di sektor pelabuhan, faktor internal dan eksternal terbukti memengaruhi kinerja karyawan badan usaha pelabuhan (Barasa, 2023). Lingkungan kerja di pelabuhan berisiko tinggi juga berperan sebagai faktor pendukung kinerja (Deviyantoro & Kurnia, 2026).

Penelitian di PT Pelindo IV Cabang Makassar menemukan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan, dengan motivasi sebagai faktor dominan (Fajrin et al., 2026). Namun, penelitian tersebut meneliti pegawai cabang secara umum, bukan unit teknik dan proyek. Belum ada kajian yang membandingkan Divisi Teknik dan UPP dalam satu model. Celah inilah yang diisi penelitian ini.

Kerangka Job Demands–Resources menjelaskan logika teoretisnya: lingkungan kerja yang mendukung adalah sumber daya pekerjaan yang memicu proses motivasional menuju kinerja (Bakker & Demerouti, 2007). Karena itu, penelitian ini menguji lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai prediktor kinerja karyawan di kedua unit.

METODE PENELITIAN

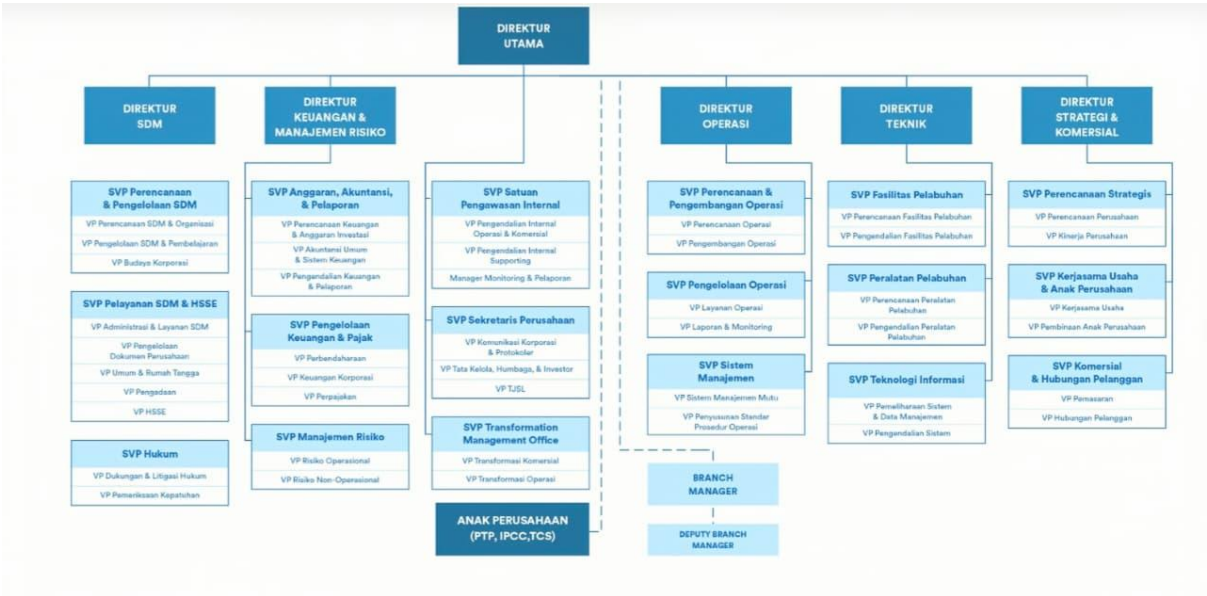
Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memahami bagaimana proses proyek yang sedang dikerjakan oleh Unit Pengelolaan Proyek (UPP) dan Divisi Teknik secara mendalam bagaimana sistem lingkungan. Pembangunan Makassar New Port , Pengembangan infrastruktur yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pelayanan pelabuhan di Kota Makassar. Proyek ini memiliki peran penting dalam mendukung aktivitas

bongkar muat peti kemas serta memperlancar distribusi logistik, khususnya di kawasan Indonesia Timur.

Penelitian ini dilaksanakan di PT PELINDO REGIONAL 4 MAKASSAR Makassar, Jl. Soekarno No.1, Kelurahan Mampu, Kecamatan Wajo, Kota Makassar Sulawesi Selatan, Subjek penelitian adalah pegawai yang terlibat langsung dalam penerapan sistem Pengelolaan Proyek di kantor tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara, pengelolaan data pelanggan di PT. PELINDO REGIONAL 4 MAKASSAR Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Pendekatan ini digunakan untuk memahami kondisi dan pengalaman karyawan secara mendalam berdasarkan penjelasan informan dan situasi yang diamati. Penelitian tidak bertujuan menguji hipotesis atau menghitung pengaruh antarvariabel secara statistik. Penelitian direncanakan dan dilaksanakan pada Divisi Teknik dan Unit Pengelola Proyek (UPP) PT Pelindo Regional 4, Jl. Soekarno No. 1, Makassar. Waktu pelaksanaan menyesuaikan izin perusahaan dan kesepakatan dengan informan. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan berdasarkan pertimbangan bahwa informan memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan fokus penelitian. Informan utama direncanakan berasal dari karyawan Divisi Teknik dan UPP yang telah memahami tugas unitnya. Informan pendukung dapat mencakup atasan atau pihak terkait apabila diizinkan perusahaan. Jumlah informan tidak ditetapkan secara kaku sejak awal dan dapat disesuaikan sampai informasi yang diperoleh memadai.



Gambar 1 Struktur Manajemen pelindo Divisi Teknik dan UPP

pada PT. PELINDO REGIONAL 4 MAKASSAR

Berdasarkan Gambar 1, Struktur Manajemen proyek dimulai pada suatu pekerjaan Dimana pekerjaan ini dilakukan oleh unit Divisi Teknik dan juga UPP Unit Pengelolaan Proyek. Saat ini mereka sedang mengerjakan suatu proyek Pembangunan yaitu (MNP) Makassar New Port salah satu proyek besar yang berkaitan dengan kegiatan teknik dan pengelolaan proyek PT Pelindo Regional 4 Makassar.

Makassar New Port merupakan proyek pengembangan infrastruktur pelabuhan yang bertujuan meningkatkan kapasitas pelayanan peti kemas di Makassar. Proyek ini juga menjadi bagian dari upaya menjadikan Makassar sebagai salah satu pusat kegiatan logistik di Kawasan Timur Indonesia.

Berdasarkan laporan tahunan PT Pelindo tahun 2023, pembangunan MNP Tahap 1B dan 1C melibatkan pekerjaan pembangunan dermaga, reklamasi, pembangunan lapangan penumpukan peti kemas, serta pengerukan kolam dan alur pelayaran. Pengaruh dalam lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Teknik dan Unit Pengelolaan Proyek (UPP) PT. Pelindo Regional 4 Makassar. Juga mencakup seluruh peralatan pekerjan yang disediakan Perusahaan berada dalam kondisi yang sangat baik dan dapat digunakan sesuai kebutuhan, juga suhu ruangan di ruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja serta sirkulasi udara di tempat kerja berjalan dengan baik serta kebersihan lingkungan kerja selalu terjaga dengan baik tata ruang pengelolaannya memudahkan pekerja bergerak dan berkoordinasi dengan rekan kerja juga merasa aman saat bekerja, dalam pengelolaan proyek ini Perusahaan juga memfasilitasi peralatan kerja yang tersedia dan mendukung kelancaran suatu proyek yang sedang di kerjakan, komunikasi antar karyawan dan atasan juga berjalan dengan baik. Pembangunan Makassar New Port merupakan salah satu bentuk pengembangan infrastruktur yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pelayanan pelabuhan di Kota Makassar.

Dalam pelaksanaan proyek tersebut, aspek teknik dan pengelolaan proyek memiliki hubungan yang sangat erat. Divisi Teknik berhubungan dengan perencanaan dan pengawasan dari sisi teknis pembangunan, sedangkan Unit Pengelolaan Proyek (UPP) berkaitan dengan pengendalian pelaksanaan pekerjaan agar sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan wawancara yang kami lakukan pada Divisi Teknik dan Unit pengelolaan proyek (UPP) lingkungan kerja dan motivasi saat bekerja terhadap karyawan yaitu dapat disimpulkan bahwa kegiatan proyek di PT Pelindo Regional 4 Makassar, khususnya yang berkaitan dengan Divisi Teknik dan Unit Pengelolaan Proyek, mempunyai peranan penting dalam mendukung pengembangan infrastruktur dan pelayanan pelabuhan.

Pembangunan Makassar New Port menjadi salah satu contoh nyata bagaimana perencanaan teknis, pengelolaan anggaran, pengawasan pekerjaan, koordinasi tenaga kerja, dan evaluasi proyek diperlukan untuk mencapai keberhasilan pembangunan.

Divisi Teknik dan UPP perlu saling mendukung agar setiap pekerjaan dapat berjalan sesuai target, memiliki kualitas yang baik, serta memberikan manfaat bagi perusahaan dan pengguna jasa pelabuhan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis sangat mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan. Penulis juga berterima kasih kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar, khususnya Program Studi Manajemen, atas dukungan dan fasilitas selama penelitian.

Dan ucapan terima kasih yang tulus juga kami sampaikan kepada pimpinan dan seluruh pegawai PT PELINDO REGIONAL 4 MAKASSAR, Khususnya pada karyawan Divisi Teknik dan UPP yang telah memberi izin kepada peneliti serta meluangkan waktu untuk wawancara, observasi, dan penyediaan dokumen serta data yang sangat valid. Penulis juga sangat berterima kasih kepada dosen pembimbing atas arahan dan masukannya, kepada keluarga dan teman-teman yang juga mendukung penelitian. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan dan bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. (2019). Factors affecting employee performance: A systematic literature review. Journal of Advances in Management Research, 16(3), 329–351. https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2018-0052

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. Psychological Bulletin, 140(4), 980–1008. https://doi.org/10.1037/a0035661

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. Journal of Organizational Behavior, 26(4), 331–362. https://doi.org/10.1002/job.322

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 53(8), 856–866. https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.

Sedarmayanti. (2019). Tata kerja dan produktivitas kerja. Mandar Maju.

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: A multi-mediation model. Frontiers in Public Health, 10, 890400. https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400