



DOI: <https://doi.org/10.38035/jsmd.v3i3>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Outlet MBR PT XYZ

Doni Atriansyah¹, Wenny Desty Febrian²

¹Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, 111211155@mahasiswa.undira.ac.id

²Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, wenny.desty.febrian@undira.ac.id

Corresponding Author: wenny.desty.febrian@undira.ac.id²

Abstract: *This study aims to determine the effect of physical work environment, work discipline and work motivation on employee performance at the MBR Outlet of PT XYZ. This study uses a quantitative method with a survey approach by distributing questionnaires to 80 respondents. The results of the analysis show that partially work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, the physical work environment does not have a positive and significant effect individually. However, simultaneously the three independent variables together have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) value of 0.660 indicates that 66.0% of employee performance can be influenced by the three variables, while the rest is influenced by other variables outside this study.*

Keyword: *Physical Work Environment, Work Discipline, Work Motivation and Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Outlet MBR PT XYZ. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner kepada 80 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan secara individual. Namun, secara simultan ketiga variabel independen tersebut bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,660 menunjukkan bahwa sebesar 66,0% bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis semakin ketat, kinerja perusahaan menjadi indikator utama untuk melihat seberapa jauh perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain strategi bisnis, kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Perusahaan yang memiliki karyawan yang produktif cenderung lebih mampu bersaing, bertahan dan berkembang di pasar yang kompetitif. Kinerja karyawan adalah komponen penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, kinerja karyawan yang optimal sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan memenuhi harapan klien terhadap standar kebersihan yang tinggi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan elemen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Suatu perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang patut dan sehat di tempat kerja yang membuat karyawan bersungguh-sungguh, bahagia, dan bersemangat untuk menyelesaikan tugas. Dengan cara ini, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat meningkat (Rohmaniah et al., 2023)

Kondisi fasilitas kerja yang tidak mendukung adalah salah satu fenomena yang sering terjadi di tempat kerja bidang jasa kebersihan yang sering terjadi di Outlet MBR PT XYZ. Beberapa peralatan kadang-kadang tidak tersedia dalam jumlah yang cukup atau kurang terawat dan juga alat yang rusak seperti mesin kebersihan yang rusak lama perbaikan, sehingga harus menggunakan alat yang lebih buruk atau bahkan berbaginya alat dengan outlet yang lain. Selain itu, perbaikan fasilitas gedung seperti keramik pecah, lampu mati atau fasilitas gedung yang lainnya bermasalah seringkali tertunda, yang pada akhirnya berdampak pada kenyamanan dan produktivitas karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan kedua lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (Siboro & Syahreza, 2021)

Selain itu, disiplin kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Kurniawan & Samhaji, 2020) Fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting adalah kedisiplinan, karena tingkat disiplin karyawan berkorelasi positif dengan tingkat prestasi kerja yang mereka capai. Karyawan yang disiplin tinggi cenderung lebih teratur, tepat waktu dan mematuhi peraturan perusahaan, tetapi ada juga karyawan kurang disiplin, seperti datang selalu terlambat, jam istirahat selalu berlebih, sering tidak mengikuti briefing pulang dalam mereview pekerjaan, tidak mematuhi memenuhi tanggung jawab mereka dan tidak mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP). Ini berdampak pada efisiensi kerja keseluruhan. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi karena membantu karyawan belajar lebih banyak tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, yang menghasilkan kinerja yang baik (Melania et al., 2021). Disiplin kerja menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Sementara itu, bagi pegawai, disiplin kerja menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, yang membuat mereka lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik (Sunarto, 2021).

Meningkatkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Di Outlet MBR, ada perbedaan dalam motivasi karyawan. Karyawan yang lebih termotivasi cenderung lebih giat dan semangat kerja. Menurut (Andriansyah et al., 2024) Hasil kerja yang baik dari karyawan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya; untuk mencapai tujuan ini, kinerja yang efektif dan efisien diperlukan. Organisasi harus mendukung kinerja karyawan dengan menyediakan keadaan atau kondisi yang mendukung dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka secara optimal. Kinerja karyawan merupakan pencapaian yang dicapai oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu, kinerja dinilai untuk menentukan area keberhasilan maupun kegagalan dalam mencapai tujuan strategis perusahaan (Nayem & Uddin, 2024)

Budaya kerja perusahaan sangat mempengaruhi cara karyawan berpikir dan bekerja, jika budaya kerja perusahaan cenderung kaku, kurang apresiasi atau bahkan sering terjadi konflik antar karyawan maka semangat kerja mungkin menurun. Sebaliknya, lingkungan kerja yang mendukung, seperti suasana kerja yang positif dan kerja sama tim yang solid, dapat meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan. Karena bidang pekerjaan yang dijalankan membutuhkan koordinasi yang baik dan disiplin tinggi, membangun budaya kerja yang positif menjadi tantangan tersendiri di outlet MBR PT XYZ. Oleh Karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa budaya kerja yang diterapkan memungkinkan karyawan merasa nyaman di tempat kerja dan menjadi produktif.

Sebaliknya jika kehadiran stabil hal ini mencerminkan penerapan budaya disiplin yang baik di lingkungan kerja. Selain itu, dari segi motivasi kerja, tingkat absensi juga menjadi salah satu indikator yang penting. Karyawan dengan motivasi tinggi biasanya memiliki semangat untuk hadir dan menyelesaikan tugasnya dengan baik, sedangkan karyawan yang kurang termotivasi cenderung lebih sering absensi. Faktor-faktor kurangnya penghargaan, minimnya peluang pengembangan diri dan tidak terpenuhi di tempat kerja dapat menurunkan motivasi dan berdampak pada kehadiran.

Oleh karena itu analisis terhadap data absensi karyawan selama tiga tahun terakhir ini penting untuk memahami lebih dalam hubungan antara tingkat absensi dengan lingkungan kerja fisik, penerapan disiplin dan tingkat motivasi. PT XYZ Jasa kebersihan untuk di Outlet MBR memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berperan penting dalam operasional sehari-hari di Outlet MBR. Hingga saat ini, Jumlah 80 karyawan yang terdiri dari 22 karyawan perempuan dan 58 karyawan laki-laki dari data yang diambil tiga tahun terakhir sejak 2022 hingga saat ini. Jumlah tersebut mencakup Supervisor dan Team Leader. Penelitian ini sangat penting karena melihat berbagai hal yang mempengaruhi kinerja karyawan di Outlet MBR PT XYZ. Dari hasil pra survey yang dilakukan Berikut persentase hasil pra survey:

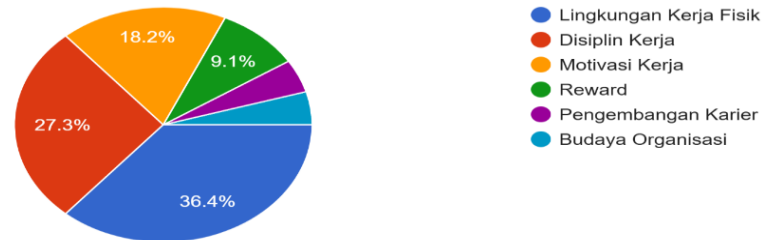
Tabel 1. Persentase Jumlah Kasus Indisipliner Berdasarkan Absensi

Indikator	Tahun 2022	Presentase 2022	Tahun 2023	Presentase 2023	Tahun 2024	Presentase 2024
Terlambat	19	23.75%	21	26.25%	23	28.75%
Tanpa Izin	17	21.25%	12	15.0%	20	25.0%
Pulang Awal	6	7.5%	3	3.75%	19	23.75%
Sakit	22	27.5%	22	27.5%	24	30.0%
Izin	12	15.0%	19	23.75%	21	26.25%
Rata-Rata	15.2 kasus	19.0	15.4 kasus	19.25%	21.4 kasus	26.75%

Berdasarkan tabel indisipliner yang didapatkan, terlihat bahwa jumlah kasus pelanggaran absensi mengalami tidak stabil atau naik turun selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022, kategori pelanggaran yang paling menonjol adalah sakit yaitu terdapat 22 kasus dan terlambat 19 kasus. Sementara itu, kasus pulang awal tercatat paling rendah yaitu hanya terdapat 6 kasus. Sementara itu memasuki tahun 2023, jumlah kasus pelanggaran relatif stabil untuk kategori sakit 22 kasus, namun terjadi penurunan signifikan pada kategori tanpa izin 12 kasus dan pulang awal 3 kasus. Hal ini menjadi indikasi adanya perbaikan dalam pengawasan atau kebijakan absensi ditahun tersebut. Dan pada tahun 2024 terjadi peningkatan tajam pada beberapa kategori indikator, terutama pulang awal yang melonjak drastis dari 3 kasus ditahun sebelumnya menjadi 19 kasus. Selain itu, kategori tanpa izin dan izin juga mengalami kenaikan, masing-masing menjadi 20 dan 21 kasus. Jumlah kasus sakit dan terlambat pun ikut meningkat, meskipun tidak se signifikan indikator lainnya. Peningkatan jumlah pelanggaran absensi di tahun 2024 ini dapat menjadi indikator adanya penurunan dalam hal penerapan disiplin, kenyamanan lingkungan kerja, maupun motivasi kerja karyawan. Oleh

karena itu, penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap kondisi internal perusahaan serta memperkuat sistem pengawasan dan kebijakan yang mendukung peningkatan kehadiran dan kinerja karyawan.

Yang paling mempengaruhi Kinerja karyawan apa saja?
22 responses



Gambar 1. Hasil Pra Survey

Hasil penelitian ini juga dapat membantu perusahaan membuat rencana untuk mengelola lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan kedisiplinan, dan memberikan motivasi yang tepat bagi karyawan mereka untuk terus bekerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan metode informasi statistika. Pendekatan ini digunakan untuk mengukur hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel yaitu. Metode statistik digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data numerik dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden. Desain penelitian kuantitatif melibatkan langkah sistematis mulai dari merumuskan masalah, memilih partisipan, menggunakan instrumen terstruktur seperti kuesioner, hingga menganalisis data dengan statistik untuk menghasilkan kesimpulan (Waruwu et al., 2025). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Outlet MBR PT XYZ. Karyawan yang termasuk dalam populasi ini terdiri dari berbagai divisi yang terlibat langsung dalam operasional Outlet MBR. Jumlah populasi yang ada adalah 80 orang diambil dari seluruh karyawan. Populasi adalah keseluruhan area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Hal ini dipilih karena jumlah populasi karyawan di Outlet MBR PT XYZ berjumlah 80 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini, data dari hasil distribusi kuesioner dianalisis secara kuantitatif menggunakan perangkat SPSS berdasarkan versi terbaru. Metode ini dipilih untuk memberikan analisis data akurat, sistematis dan efisien tentang data yang bersifat numerik. Sebelum dianalisis lebih lanjut, data yang dikumpulkan diuji pada tahapan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen digunakan dalam penelitian benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan memberikan hasil yang konsisten. Setelah mengumpulkan data dari semua responden atau sumber data lain, proses tersebut disebut analisis data (Sugiyono, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk empat variabel: Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Setiap item pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel (0,222), yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan valid. Validitas ini mengindikasikan bahwa setiap item pertanyaan memiliki korelasi yang kuat dengan total skor variabel yang diuji, sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya untuk menggambarkan variabel-variabel yang diteliti.

Dengan kata lain, uji validitas ini memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini relevan dan tepat sasaran dalam mengukur variabel yang dimaksud. Nilai r hitung yang tinggi untuk masing-masing item pernyataan menunjukkan bahwa item-item tersebut benar-benar mencerminkan aspek-aspek yang ingin diukur dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam pengukuran variabel-variabel tersebut adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3 menunjukkan hasil uji reliabilitas yang mengukur konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel-variabel penelitian. Semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah 0,947, Disiplin Kerja 0,958, Motivasi Kerja 0,952, dan Kinerja Karyawan 0,889, yang semuanya jauh lebih tinggi dari batas nilai yang ditetapkan, yaitu 0,60.

Nilai Cronbach's Alpha yang tinggi mengindikasikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dalam mengukur masing-masing variabel. Dengan demikian, data yang dihasilkan dapat diandalkan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel independen terhadap Kinerja Karyawan. Semua variabel yang diuji dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jawaban responden adalah konsisten, sehingga instrumen yang digunakan dapat dipertanggungjawabkan secara reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.91809501
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.061
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.497
	99% Confidence Interval	Lower Bound .484
		Upper Bound .510

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Tabel 2 menunjukkan hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, dengan nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal. Uji

normalitas ini penting karena beberapa analisis statistik, seperti uji regresi, memerlukan data yang terdistribusi normal agar hasilnya sah dan dapat dipertanggungjawabkan.

Selain uji Kolmogorov-Smirnov, grafik normal P-P Plot juga menunjukkan bahwa titik-titik data mengikuti garis diagonal dengan baik. Ini memperkuat kesimpulan bahwa data tidak memiliki penyimpangan signifikan dari distribusi normal. Pola simetris pada grafik ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, yang memungkinkan analisis statistik lebih lanjut dilakukan dengan tepat.

Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 3. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.887	2.954		3.008	.004
	LKF1	-.007	.174	-.006	-.039	.969
	DK2	.334	.141	.342	2.364	.021
	MK3	.487	.154	.505	3.169	.002

a. Dependent Variable: KK4

Tabel 3 menunjukkan hasil uji t parsial untuk masing-masing variabel. Uji t parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 2,364 yang lebih besar dari t tabel (1,991), dan nilai signifikansi 0,021 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Begitu pula dengan variabel Motivasi Kerja, yang memiliki t-hitung sebesar 3,169 lebih besar dari t tabel, dengan nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, variabel Lingkungan Kerja Fisik memperoleh t-hitung -0,039 yang lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi 0,969 yang lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hanya Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 4. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7334.607	3	2444.869	49.144	<.001 ^b
	Residual	3780.943	76	49.749		
	Total	11115.550	79			

a. Dependent Variable: KK4

b. Predictors: (Constant), MK3, DK2, LKF1

Tabel 4 menunjukkan hasil uji F, yang digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari semua variabel independen terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 49,144 yang lebih besar dari F-tabel sebesar 2,725 dengan nilai signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa secara simultan, variabel Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yang diuji secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, variabel-variabel ini harus dipertimbangkan sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja dalam lingkungan kerja.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	8.887	2.954		3.008	.004		
	LKF1	-.007	.174	-.006	-.039	.969	.180	5.558
	DK2	.334	.141	.342	2.364	.021	.214	4.666
	MK3	.487	.154	.505	3.169	.002	.176	5.668

a. Dependent Variable: KK4

Tabel 5. menunjukkan hasil uji multikolinearitas, yang digunakan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan nilai Tolerance dan VIF, tidak ditemukan masalah multikolinearitas dalam model ini. Nilai Tolerance untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah 0,180, Disiplin Kerja 0,214, dan Motivasi Kerja 0,176, semuanya lebih besar dari 0,10. Nilai VIF untuk ketiga variabel juga lebih kecil dari 10,00, yang berarti tidak ada korelasi tinggi antara variabel independen.

Dengan kata lain, uji ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi secara berlebihan, yang memungkinkan model regresi yang dibangun untuk memberikan hasil yang valid dan dapat diandalkan. Tidak adanya multikolinearitas ini juga menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dapat dijadikan prediktor yang terpisah dalam analisis.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan grafik scatterplot. Dari hasil uji ini, terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar garis nol tanpa pola tertentu. Ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas, yaitu varians residual yang tidak homogen.

Ketidakhadiran pola pada scatterplot ini menandakan bahwa model regresi yang dibangun tidak mengindikasikan adanya masalah heteroskedastisitas, yang berarti hasil analisis regresi dapat dipercaya dan tidak terdistorsi oleh masalah varians yang tidak seragam. Hal ini semakin menguatkan validitas model yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi yang dilakukan menggunakan Durbin-Watson test. Nilai Durbin-Watson yang diperoleh adalah 1,870, yang berada di antara batas bawah (1,7153) dan batas atas (2,2847). Ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Autokorelasi yang tidak ada berarti residual dari model regresi tidak berkorelasi dengan nilai sebelumnya, yang merupakan asumsi penting dalam analisis regresi.

Dengan tidak adanya autokorelasi, hasil analisis regresi menjadi lebih akurat dan dapat diandalkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antar variabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini tidak mengalami masalah autokorelasi, yang mendukung validitas model yang digunakan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.660	.646	7.053

a. Predictors: (Constant), MK3, DK2, LKF1

Diketahui nilai R Square sebesar 0,660. maka bisa disimpulkan bahwa besaran pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 66,0%. Sedangkan untuk sisanya 34,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap kinerja Karyawan

Hasil uji-T menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Outlet MBR PT XYZ. Hal ini mengindikasikan bahwa variasi kondisi fisik ditempat kerja relatif seragam, sehingga tidak menjadi faktor pembeda utama dalam mempengaruhi kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari besar nilai signifikansi yaitu $0,969 > 0,05$ maka dinyatakan bernilai negatif. Selain itu pada hasil analisis Uji t, t hitung memiliki nilai $< t$ tabel ini menunjukan nilai t hitung sebesar -0,039 dan t table 1.991 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan kepada kinerja karyawan. Penelitian ini terdapat kesamaan hasil dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Sukma & Febrian, 2024), yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik, Terhadap Kinerja Karyawan Satuan pengamanan Stasiun Gondangdia.

Dengan demikian maka secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh negatif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Outlet MBR PT MBC. Hal ini sejalan dengan kondisi nyata di Outlet MBR PT XYZ, di mana meskipun terdapat beberapa kekurangan seperti peralatan kebersihan yang kadang terbatas dan lambatnya perbaikan fasilitas seperti lampu atau pintu, karyawan tetap mampu menjalankan tugasnya sesuai standar perusahaan. Dengan kata lain, keterbatasan lingkungan fisik tidak secara langsung menghambat produktivitas mereka karena adanya faktor pendukung lain seperti kerja sama tim dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji T menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini sesuai dengan kerangka teori yang menegaskan bahwa kedisiplinan, patuh kepada aturan, ketepatan waktu dan konsistensi dalam bekerja, berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari besar nilai signifikansi yaitu $0,021 < 0,05$ maka dinyatakan bernilai positif. Selain itu pada hasil analisis Uji t, t hitung memiliki nilai $> t$ tabel ini menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.364 dan t table 1.991 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu (Habeahan, 2022), yang berjudul pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implementasinya dapat terlihat dari aturan jam masuk kerja yang ketat, absensi harian, dan pembagian tugas yang jelas di Outlet MBR. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi misalnya selalu datang tepat waktu, memakai seragam lengkap, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal mampu memberikan hasil kerja yang lebih optimal dibanding karyawan yang kurang disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan faktor penting dalam menjaga kelancaran operasional kebersihan di outlet MBR.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-T membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendukung teori yang menyatakan bahwa motivasi menjadi dorongan internal yang mengarahkan perilaku kerja seseorang agar lebih bersemangat. Di outlet mbr Pt XYZ, karyawan yang memiliki motivasi tinggi terlihat lebih antusias dalam menjalankan tugas, lebih konsisten, serta menunjukkan dedikasi yang kuat terhadap tanggung jawabnya. Hal tersebut dapat dilihat dari besar nilai signifikansi yaitu $0,002 < 0,05$. Selain itu pada hasil analisis Uji t, t hitung memiliki nilai $> t$ tabel ini menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,169 dan t table 1.670 sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Penelitian ini terdapat kesamaan hasil dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024), yang berjudul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT Billy Indonesia.

Kondisi nyata dilapangan menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan dorongan motivasi, baik berupa arahan langsung dari supervisor, penghargaan sederhana seperti ucapan terima kasih, maupun adanya kesempatan lembur yang menambah penghasilan, cenderung bekerja lebih semangat. Mereka tidak hanya menyelesaikan tugas pokok, tetapi juga bersedia membantu pekerjaan tambahan, misalnya menyiapkan kursi dan meja untuk acara kampus atau mendukung kegiatan penerimaan mahasiswa baru. Hal ini membuktikan bahwa motivasi mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan berkomitmen terhadap perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Uji F terhadap variabel Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki hasil berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. dapat dilihat nilai signifikansi F sebesar $0,001 < 0,05$ maka hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini bernilai positif signifikan dan dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F hitung sebesar 49.144 sedangkan nilai F tabel 2,725, Karena nilai F hitung $49.144 > 2,725$ maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak

dan Ha diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Begitu juga dengan hasil nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,660. Hal ini menunjukkan bahwa 66,0% variabel Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk sisanya 34,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Di outlet mbr PT XYZ, pengaruh lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terlihat jelas dalam mendukung kinerja karyawan. Ketersediaan fasilitas yang memadai membantu pekerjaan lebih lancar, kedisiplinan dalam hadir tepat waktu dan taat SOP memastikan tugas selesai sesuai target, sementara motivasi dari arahan atasan maupun bentuk apresiasi membuat karyawan lebih semangat, baik dalam menjaga kebersihan sehari-hari maupun saat menyiapkan kebutuhan acara kampus. Kombinasi ketiga faktor ini menjadikan kinerja karyawan lebih optimal dan berdampak langsung pada kelancaran operasional perusahaan.

KESIMPULAN

Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di outlet MBR PT XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja bukan faktor dominan dalam menentukan kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kedisiplinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai

Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin optimal pula kinerjanya.

Lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai R^2 sebesar 0,660 dapat disimpulkan bahwa 66,0% dalam kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

REFERENSI

- Andriansyah, D., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2024). Terhadap kinerja karyawan pada divisi menara baja PT Bukaka Teknik Utama di Kabupaten Bogor. *Jurnal*, 2(4), 2714–2725.
- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Habeahan, L. (2022). Pengaruh kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal*, 410.
- Kurniawan, D., & Samhaji. (2020). *Jurnal Manajemen Oikonomia. Jurnal Manajemen*, 16(1), 1–16.
- Melania, I. M., Wardhani, R. K., & Munaroh, N. A. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Karya Pala Kediri. *Journals of Economics and Business Mulawarman*, 18(4), 2021–2554. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Nayem, Z., & Uddin, M. A. (2024). Unbiased employee performance evaluation using machine learning. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(1), 100243. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100243>

- Rohmaniah, L., Musriati, T., Widayanto, M. T., Marga, U. P., & Kerja, M. (2023). J u m a d. *Jurnal*, 1(3), 321–330.
- Siboro, J. K., & Syahreza, D. S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan. *Jurnal PLANS: Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 834–843. <https://doi.org/10.24114/plans.v11i1.9598>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sukma, S. R., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (Studi kasus karyawan satuan pengamanan Stasiun Gondangdia). *Jurnal*, 2(4), 151–168.
- Sunarto, A. (2021). Kinerja pegawai berbasis disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik pada PT. Panata Jaya Mandiri ADR Group. *Jurnal Arastirma*, 2(1), 93. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i1.16851>
- Waruwu, M., Natijatul, S., Utami, P. R., & Yanti, E. (2025). Metode penelitian kuantitatif: Konsep, jenis, tahapan dan kelebihan. *Jurnal*, 10, 917–932.