JURNAL ILMIAH
Buletin Ekonomi
Vol.26 No.2 2026
ISSN - 14103842
FEB-UKI JAKARTA

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAMUDERA LOGISTICS SERVICES

ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SAMUDERA LOGISTICS SERVICES

Michelle Hetty Veronica Parulianna[1]
michellehveronicap@gmail.com
Christina Natalia[2]
natalina.christina25@gmail.com
Fenny B.N.L. Tobing[3]
bundafenny@yahoo.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

The decline in employee performance at PT Samudera Logistic Services' office during 2022–2024 has prompted the need to investigate its determinants, particularly work motivation and the physical work environment. The main objective of this study is to demonstrate the impact of the physical work environment on employee performance, or to demonstrate that work motivation and the physical work environment simultaneously influence the performance of PT Samudera Logistic Services employees in Cikarang. This quantitative study uses a causal associative relationship method, with the aim of identifying and understanding the impact of work motivation and the physical work environment on employee performance. The study population comprised 50 office employees. The data collection and accumulation technique used was a questionnaire. The data collected were analyzed using a multiple linear regression model, and were tested and utilized IBM Statistics Version 26. The results of the analysis show that the work motivation variable (X1) has a positive and significant influence on employee performance, with a significance value of 0.000 (<0.05). The physical work environment variable (X2) is also proven to have a positive and significant influence on performance with a significance value of 0.000 (<0.05). The simultaneous test shows that both variables together have a positive and significant influence on employee performance, with a significance value of 0.000 (<0.05). The coefficient of determination (R^2) value of 93% indicates that work motivation and the physical work environment make a large contribution to performance, while the remaining 7% is influenced by or influenced by other aspects and factors that are not studied or are not related to the study.

Keywords: Work Motivation, Physical Work Environment, Employee Performance, PT Samudera Logistic Service.

ABSTRAK

Penurunan kinerja karyawan bagian kantor PT Samudera Logistic Services selama tahun 2022–2024, mendorong kebutuhan untuk mendengar kajian tentang faktor penentunya, khususnya motivasi kerja serta kondisi lingkungan kerja fisik. Tujuan utama pengkajian yakni membuktikan dampak lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan ataupun untuk membuktikan motivasi kerja bersama kondisi lingkungan kerja fisik secara bersamaan memberikan pengaruh terhadap performa pekerja PT Samudera Logistic Services di Cikarang. Pengkajian berjenis kuantitatif dengan metode hubungan asosiatif kausal dengan maksud untuk sarana dalam mengidentifikasi ataupun memahami dampak Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja Fisik terhadap capaian kinerja pegawai. Populasi pengkajian mencakup karyawan bagian office; sebanyak 50 pekerja. Teknik pengumpulan data ataupun akumulasi data melalui angket (kuesioner). Data yang dikumpulkan yakni model regresi multipel (linier berganda) ataupun diuji serta memanfaatkan, memanfaatkan program IBM Statistic Versi 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Variabel lingkungan kerja fisik (X2) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Uji simultan memperlihatkan kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 93% menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berkontribusi besar terhadap kinerja, sedangkan sisanya 7% sisanya dipengaruh oleh ataupun dipengaruhi oleh aspek, faktor lain yang tidak diteliti ataupun termasuk bukan terkait dengan pengkajian.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan, PT Samudera Logistic Services.

PENDAHULUAN

Kesuksesan, kejayaan, kemenagan ataupun pertumbuhan sangat bergantung terkait mutu tenaga kerja. Pada era persaingan usaha yang kian ketat, organisasi dituntut untuk memiliki tidak hanya strategi yang solid tetapi juga dengan tenaga kerja yang professional dan efisien. Terutama dalam sektor jasa logistik yang memerlukan kecepatan,akurasi dan efisiensi kontribusi karyawan sangat krusial untuk memastikan kelangsungan operasional mutu layanan dan kepuasan pelanggan. Kinerja pegawai mencerminkan hasil pekerjaan secara kuantitatif maupun kualitatif yang diperoleh oleh individu sesuai dengan peran dan kewajiban yang telah ditetapkan (Putra. M., H & Fajri, 2024: 638)

PT Samudera Logistics Services bergerak di bagian logistik dan memiliki sistem kerja yang kompleks maka akan memerlukan kerjasama yang baik antar bagian untuk memastikan pengoperasian-nya berjalan lancar. Kantor adalah bagian penting yang memiliki peran strategis dalam perusahaan ini. Karyawan dibagian office (administrasi kantor), seperti: mengelola dokumen, mencatat data pengiriman, menyusun laporan harian dan menginputkan data yang berkaitan dengan logistik. Untuk memastikan bahwa seluruh proses berjalan sesuai jadwal dan prosedur, bagian office juga membantu koordinasi antar unit kerja. Kesuksesan operasional secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh keakuratan dan kerumitan pekerjaan pada bagian ini, karena kesalahan administrasi dapat menyebabkan gangguan dalam pengiriman barang, keterlambatan pengiriman, atau bahkan kerugian perusahaan. Bagian kantor memainkan peran yang sangat strategis karena berfungsi sebagai penghubung antara perencanaan dan pelaksanaan kegiatan distribusi barang serta sebagai pengontrol alur informasi yang dibutuhkan guna mendukung keputusan secara efisien dan akurat. Ini terjadi meskipun bagian

tersebut tidak terlibat langsung di lapangan. Dalam pelaksanaannya pencapaian target layanan tidak terlepas dari dua faktor utama, yaitu kemauan orang untuk bekerja dan kenyamanan lingkungan kerja fisik.

Pada konteks tersebut, pemahaman mengenai faktor penyebab dan akibat dari motivasi kerja menjadi aspek psikologis penting yang mendorong seseorang untuk berperilaku produktif dalam menjalankan tugasnya. Motivasi ialah rangkaian kegiatan mencerminkan seberapa besar usaha, fokus dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Harahap, S. F., & Tirtayasa, 2020: 123). Pegawai dengan dorongan kerja yang kuat biasanya bekerja lebih giat, lebih tinggi, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Sebaliknya, karyawan yang tidak termotivasi dapat menunjukkan sikap pasif, sering absen, bahkan menunjukkan kinerja yang rendah.

Selain dorongan motivasi, maka faktor eksternal seperti lingkungan kerja fisik juga memengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja. Berdasarkan (Fadilah et al., 2025: 2791); (Salsabilla, S. W., 2024: 349) lingkungan kerja fisik meliputi semua area ditempat kerja baik pencahayaan, suhu, kelembaban, kebisingan, sirkulasi udara, warna, hingga sarana dan prasarana kerja yang mampu mempengaruhi motivasi serta produktivitas pekerja,karyawan, tenaga kerja serta staf, bagus,patut serta layak untuk terus terang serta tanpa perantara ataupun dampak tidak langsung. Jika kondisi fisik tempat kerja tidak kondusif karyawan serta mengalami masalah kesehatan, kelelahan, atau bahkan stres yang berpengaruh pada penurunan prestasi, kemampuan ataupun keahlian.

PT. Samudera Logestic Sevices Cikarang merupakan bagian dari PT Samudera Indonesia Terbuka, sebuah grup bisnis terkemuka dalam sektor logistik dan transportasi di Indonesia. PT Samudera Logistics Services berfokus pada penyediaan layanan logistik terpadu seperti: pergudangan, distribusi, transportasi darat, manajemen rantai pasokan, serta layanan kargo. Berlokasi strategis di kawasan industri Cikarang, perusahaan ini melayani beragam sektor industri, khususnya perusahaan manufaktur yang membutuhkan atau memerlukan efisiensi dalam pengelolaan arus barang dan material.

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan PT. Samudera Logestic Sevices

NO	INDIKATOR KINERJA KARYAWAN	HASIL KERJA			TARGET
		2022	2023	2024	
1	Kualitas kerja	88%	87%	81%	86%
2	Kuantitas Kerja	86%	88%	82%	86%
3	Tanggung Jawab	81%	75%	80%	79%
4	Kerjasama	79%	82%	81%	81%
5	Inisiatif	85%	81%	78%	82%
	Rata-rata	83,8%	82,6%	80,4%	

Sumber: Dikelola penulis ataupun disusun pengarang (2025)

Berlandaskan dampak,keluaran (hasil) susunan tabel 1.1 yaitu mean ataupun rerata selama 3 tahun menunjukkan penurunan dilihat dari masing-masing indikator emang bervariasi dengan target sebagai berikut

ini: Kualitas kerja pada tahun 2024 81% belum memenuhi target target perusahaan yaitu 86%, Kuantitas Kerja pada tahun 2023 88% melebihi standar target yang ditetapkan 86% maka tahun 2023 tidak menjadi masalah kinerja dan tahun 2024 82% belum memenuhi target 86%. Selanjutnya tanggung jawab pada tahun 2023 75% belum memenuhi standar target yaitu 79%, Kerjasama pada tahun 2022 79% belum memenuhi standar target yaitu 81% dan inisiatif pada tahun 2023 81% dan 78% mengalami penurunan maka tidak sesuai dengan standar perusahaan yaitu: 82%. Kesimpulan fenomena kinerja karyawan adanya penurunan dilihat dari rata-rata selama 3 tahun.

Salah satu penyebab utama penurunan kinerja karyawan adalah rendahnya motivasi kerja karena mempengaruhi faktor-faktor sebagai berikut ini: keperluan jasmani, kebutuhan akan rasa terlindungi ataupun kebutuhan untuk menjalin hubungan sosial dan ingin menerima penghargaan. Dibawah ini disajikan hasil prasurvei Motivasi Kerja Karyawan.

Tabel 1. 2 Motivasi Kerja Karyawan PT Samudera Logistic Services

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK	JUMLAH KARYAWAN
1	Tunjangan yang diberikan perusahaan sangat tidak membantu kesejahteraan saya.	5 orang	10 orang	15
2	Perubahan kebijakan mengganggu stabilitas kerja.	5 Orang	10 Orang	15
3	Saya tidak merasa senang dihargai atas kerja saya	6 Orang	9 Orang	15
4	Dalam proses kenaikan jabatan, prestasi kerja jarang saya pertimbangkan	7 Orang	8 Orang	15

Sumber: Dikelola penulis ataupun disusun pengarang (2025)

Berlandaskan dampak, keluaran (hasil) prasurvei susunan tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari 15 orang karyawan PT. Samudera Logistic Services, hal ini ditunjukkan dari data bahwa 10 orang karyawan menyatakan Tunjangan yang diberikan perusahaan sangat tidak membantu kesejahteraan saya, 10 orang Perubahan kebijakan mengganggu stabilitas kerja karena sebagian besar responden menjawab tidak bahwa status kerja yang tinggi menurunkan produktivitas, artinya stabilitas kerja masih diragukan, 9 orang saya tidak merasa senang dihargai atas kerja saya dan 8 orang Dalam proses kenaikan jabatan, prestasi kerja jarang saya pertimbangkan. Kondisi ini menjadi indikasi awal bahwa faktor-faktor motivasi kerja masih belum optimal dan perlu mendapat perhatian serius agar tidak berdampak negatif pada pencapaian produktivitas serta kinerja pegawai secara umum. Kesimpulan motivasi bekerja masih terdapat masalah utama meliputi dalam ketidakpuasan terhadap tunjangan, ketidakstabilan kerja akibat perubahan kebijakan, kurangnya pengakuan,

hargai atas prestasi serta proses kenaikan jabatan yang tidak melihat dari sikap karyawan.

Selain faktor motivasi kerja salah satu aspek yang turut berdampak pada hasil kerja pegawai adalah kondisi fisik tempat kerja. Kondisi fisik tempat kerja mencakup aspek-aspek yang berhubungan melalui keadaan nyata ditempat kerja, anatara lain pencahayaan ruang kerja, aliran udara dilingkungan kerja, tingkat kebisingan, penggunaan warna, kondisi kelembapan serta ketersediaan sarana (peralatan). Berikut ini indikator yang akan dibahas didalam tabel pra-survei dapat diuraikan seperti dibawah ini:

Tabel 1. 3 Pra-Survei Lingkungan Kerja Fisik PT Samudera Logestic Services

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK	JUMLAH KARYAWAN
1	Pencahayaan diruangan kerja kurang mendukung saya dalam menjalankan tugas.	2 Orang	13 Orang	15
2	Udara di tempat berbau dan pengap karena kurangnya ventilasi.	5 Orang	10 Orang	15
3	Suara-suara dari kegiatan kantor seperti telepon,percakapan rapat atau peralatan kantor sering mengganggu fokus saya	6 Orang	9 Orang	15
4	Saya merasakan bahwa warna-warni pada dinding dan meja diarea kerja tidak sesuai dengan fungsi ruangan.	6 Orang	9 Orang	15
5	Kondisi udara didalam ruangan kerja kantor bagian office terasa nyaman dan tidak membuat tubuh terasa lelah	14 Orang	1 Orang	15
6	Tersedia fasilitas khusus untuk membantu tugas administrasi dan file dokumen penting	8 Orang	7 Orang	15

Sumber: Dikelola penulis ataupun disusun pengarang (2025)

Berlandaskan pernyataan presurvey ditunjukkan bahwa tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik masih bermasalah, khususnya pada ventilasi udara, kebisingan, kelembaban ruangan, dan perawatan fasilitas kurang memadai. Sementara pencahayaan dinilai baik, gangguan dan warna interior masih dianggap kurang ideal oleh sebagian karyawan. Hal ini ditunjukkan dari data bahwa 13 orang karyawan menyatakan Pencahayaan diruangan kerja kurang mendukung saya dalam menjalankan tugas karena kebanyakan yang menjawab tidak bahwa pencahayaan kurang, 10 orang karyawan Udara di tempat berbau dan pengap karena kurangnya ventilasi, karena seluruh responden menjawab tidak setuju, artinya vasilitas udara sangat buruk dan menjadi masalah utama, 9 orang mengalami gangguan oleh suara-suara dari kegiatan kantor, 9 orang menyatakan bahwa Warna dinding dan meja di area kerja tidak sesuai fungsi ruangan,karena Sebagian besar orang setuju bahwa warna tidak meningkatkan produktivitas di tempat kerja, 14 orang mengatakan Kondisi udara didalam ruangan kerja kantor bagian office terasa nyaman dan tidak membuat tubuh terasa

Lelah dan 8 Orang karyawan menyatakan tersedia fasilitas khusus untuk membantu tugas administrasi dan file dokumen penting.

Berlandaskan Two Factor Theory Herzberg (Frederick Herzberg), yang diusulkan oleh (Herzberg, 1959:402-403): Jika faktor motivasi (intrinsik) tinggi, itu akan menghasilkan pekerja yang sangat bahagia, tetapi jika faktor higienis (ekstrinsik) tinggi, itu akan menghasilkan pekerja yang tidak bahagia. Pengkajian terdahulu (novelty) yang dilakukan oleh (Kenny Hansfian, Sari Listyorini, 2022:560-561): Pengkajian ini mengindikasikan serta mengungkapkan yakni motivasi kerja serta lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap efektivitas pekerja. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan sampel sebanyak 104 karyawan, ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik ataupun suasana kantor bagian office nyaman serta taraf, level, peringkat serta derajat motivasi yang tinggi dapat mengembangkan produktivitas secara signifikan. Pengkajian jurnal ini menggunakan variabel dependen produktivitas kerja, sedangkan pengkajian ataupun riset ini penulis menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen bagian office ataupun logistik. Selain itu, sasaran dalam pengkajian serta riset adalah pekerja produksi, sedangkan penelitian ini fokus pada karyawan kantor bidang logistik ataupun office. Pengkajian ataupun riset (Andi Sopandi, 2023:262), menemukan dalam pandangannya lingkungan kerja fisik serta motivasi kerja mengubah performa individu pegawai melalui signifikan serta membangun baik secara persial maupun bersama. Secara variabel dan metode, pengkajian ataupun riset ini sangat mirip. Namun perbedaannya terletak pada objek penelitian yang merupakan perusahaan digital, sedangkan pengkajian ataupun riset ini dilakukan pada perusahaan logistik. Jumlah sampel dan konteks operasional juga berbeda. Pengkajian (Ketut Kardiasih, Suyatna Yasa, 2017), Pengkajian ini menjelaskan “motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan pekerja, yang kemudian mempengaruhi kinerja pekerja. Namun akibat, dampak, efek, serta imbas langsung “motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan serta pekerja” dinyatakan tidak signifikan. Pengkajian ataupun riset ini menggunakan metode kualitatif dan menambahkan kepuasan kerja atau unsur antara perantaraan, sementara penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif serta langsung menguji pengaruh motivasi kerja serta tata letak kantor terhadap kinerja karyawan tanpa variabel mediasi. Pengkajian Yayan Yanuari (2019:46-47), menyatakan yakni motivasi kerja serta lingkungan bekerja secara simultan ataupun parsial memegang pengaruh (dampak, akibat) atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengkajian ataupun riset ini menggunakan faktor lingkungan kerja umum secara umum, sedangkan pengkajian ataupun riset ini lebih spesifik membahas lingkungan kerja fisik. Selain itu, banyaknya penduduk serta jumlah sampel dalam analisis ini berbeda dari pengkajian ataupun riset Anda. Pengkajian ataupun riset (Nadya Dwita Muzri, Dewi Comala Sari, Annalisa Sonaria Hasibuan, 2024:153-156) Hasilnya menyatakan yakni baik dorongan kerja maupun lingkungan kerja secara bersamaan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pekerja, serta pekerja. Uji F serta uji t memperlihatkan nilai yang signifikan pada kedua variabel independen. Objek pengkajian ataupun riset sama-sama berasal dari sektor logistik, namun

pengkajian ataupun riset ini berfokus pada faktor lingkungan kerja secara menyeluruh, sementara pengkajian ataupun riset ini hanya fokus pada aspek fisik dari lingkungan kerja. Pengkajian ataupun riset (Netty Laura S., Meidina, D, 2022) Hasil Penelitian memfungsikan path analysis yakni: Budaya inovasi dan teknostres signifikan terhadap teknostres. Teknostres, burnout dan WFC signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan variabel yang berbeda, yaitu teknostres dan WFC serta fokus pada karyawan IT dalam sistem WFH. Sementara itu, pengkajian ataupun riset anda membahas karyawan logistik kantor secara langsung (non-WFH) dengan faktor motivasi dan lingkungan kerja fisik.

Berlandaskan uraian permasalahan diatas, pengkajian terdahulu (novelty) ataupun research gap, penulis ingin melakukan pengkajian lebih lanjut serta menyusun skripsi dalam judul "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT SAMUDERA LOGESTIC SERVICES".

Berlandaskan penjelasan konteks ataupun kerangka, isu penelitian ini bisa disimpulkan berikut ini:

a) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Samudera Logistic Services?
b) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Samudera Logistic Services?
c) Bagaimana pengaruh motivasi kerja serta lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Samudera Logistic Services?

Berlandaskan penjelasan tujuan penelitian berikut ini:

a) Untuk membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Samudera Logistic Services
b) Untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Samudera Logistic Services
c) Untuk membuktikan motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Samudera Logistic Services

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1. Two Factor Theory Herzberg (Frederick Herzberg)

Sebuah gagasan yang disebut "teori motivasi" digunakan untuk mengerti dan menerangkan cara kerja yang mendorong individu untuk beraksi, merealisasikan impian, dan mempertahankan level performa yang kompeten. Teori Dua Faktor, yang diusulkan oleh (Herzberg, 1959:402-403) digunakan sebagai salah satu teori untuk menjelaskan penelitian ini. Teori ini dipusatkan pada sumber-sumber motivasi yang terkait dengan penyelesaian kerja. Teori ini juga dikenal sebagai Teori Motivator-Hygiene.

Jika faktor motivasi (intrinsik) tinggi, itu akan menghasilkan pekerja yang sangat bahagia, tetapi jika faktor higienis (ekstrinsik) tinggi, itu akan menghasilkan pekerja yang tidak bahagia.

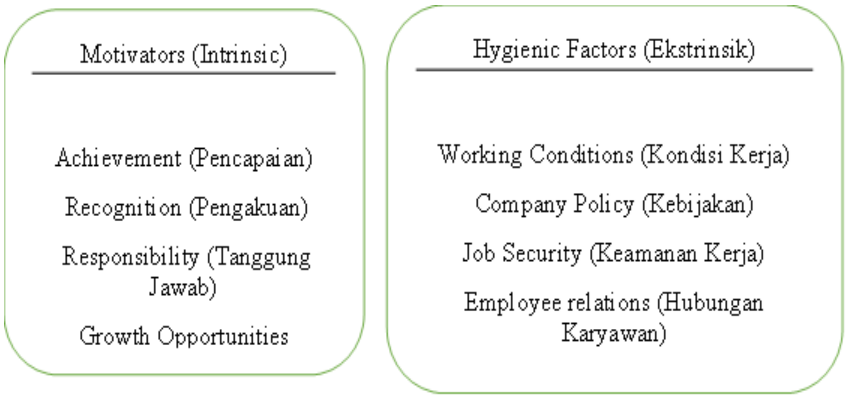
1) **Faktor Motivator (Intrinsik)**

Menurut Herzberg, faktor motivasi adalah faktor internal yang mempengaruhi kepuasan intrinsik karyawan dan mendorong mereka untuk merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Faktor-faktor ini dianggap secara langsung berkaitan dengan pekerjaan.

2) **Faktor Higienis (Hygiene Factors)**

Faktor ekstrinsik yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan itu sendiri, tetapi berdampak pada tingkat kepuasan maupun ketidakpuasan pegawai terhadap kondisi tempat kerja. Meskipun faktor-faktor ini tidak secara khusus meningkatkan motivasi kerja, ketiadaan mereka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

Hubungan antara Grand Theory Two Factors atau Motivator Hygiene Theory digunakan dengan variabel penelitian, yaitu:



Gambar 2 1 Two Factor Theory Hezberg (Frederick Herzberg)

2.2. Kinerja Karyawan

Berdasarkan Pandangan (Tarigan & Priyanto, 2021:4) kinerja atau performance dapat dipahami sebagai cerminan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan program, kegiatan, maupun kebijakan yang bertujuan mewujudkan sasaran, visi, serta misi organisasi, yang pelaksanaannya dituangkan melalui perencanaan strategi yang telah ditetapkan. (Sherlie & Hikmah, 2020:756) kinerja karyawan yaitu pencapaian hasil kerja seorang pegawai yang disesuaikan dengan standar atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. (Hendinie & Swasti, 2024:11063) Kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja yang dihasilkan baik individu maupun kelompok, ketika mereka menyelesaikan kewajiban yang diberikan pimpinan sesuai dengan peran serta gaya kepemimpinan yang tidak mementingkan tanggungjawab individu yang telah diberikan. Prestasi kerja tidak melanggar hukum, serta melanggar etika. Kinerja adalah hasil dari usaha yang diberikan setiap karyawan yang dapat memberikan sumbangan untuk perusahaan. Sedangkan Menurut (Pradhita, 2024:4645) kinerja karyawan

diartikan sebagai tindakan nyata yang muncul dari pelaksanaan tugas,dapat diamati maupun dievaluasi serta menunjukkan kontribusi seorang individu didalam kegagalan mencapai tujuan Lembaga. (Putra. M., H & Fajri, 2024:638) menyatakan bahwa kinerja merupakan aktivitas yang meliputi seluruh perilaku atau tindakan yang dapat dikendalikan oleh individu dan berperan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. (Ramadhani, M.S, Ramli, A., & Akbar, 2022:58) kinerja berasal dari kombinasi tiga elemen utama, yaitu keterampilan dan motivasi karyawan, kemampuan serta antusiasme mereka dalam menyerahkan tanggung jawab, dan tingkat komitmen terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Semakin besar ketiga elemen ini, semakin baik pula hasil kinerja karyawan. (Melinda et al., 2024:178) kinerja yaitu pencapaian yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, baik dari segi mutu maupun jumlah. Apabila faktor-faktor yang memengaruhinya berjalan dengan baik, maka hasil kerja yang diperoleh juga akan optimal. (Askolani & Machdalena, 2014:39) kinerja dapat diartikan sebagai hasil penyelesaian tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

(Alam & Isnawaty, 2025) menyatakan bahwa kinerja seseorang,baik dari sisi pencapaian maupun perilaku dalam bekerja,terpengaruh oleh berbagai penyebab utama,termasuk serta seperti:

1) Keterampilan serta keterbatasan dimiliki seseorang menunjukkan potensi dirinya dalam melakukan suatu pekerjaan.
2) Pengetahuan, menunjukkan bahwa individu yang tidak puas biasanya menghasilkan kinerja yang optimal, sementara ketidaktahuan dapat menyebabkan hasil yang buruk.
3) Desain kerja adalah seorang desainer yang menuntut keterlibatan individu dengan pengetahuan yang memadai agar pelaksanaan pekerjaan dapat menghasilkan kinerja yang optimal.
4) Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu kekuatan pendorong yang berasal dari faktor internal maupun eksternal individu, yang berfungsi mengarahkan serta menggerakkan semua orang dalam melaksanakan kewajiban serta tanggung jawab pekerjaannya.
5) Kepemimpinan adalah seorang pemimpin yang mendelegasikan wewenang, memberdayakan, dan memfasilitas dalam melakukan hiburan yang diminta kepada mereka.
6) Gaya Kepemimpinan mengacu pada bentuk pendekatan pemimpin dalam berinteraksi serta memberikan arahan kepada bawahannya di mana pun dalam organisasi.
7) Budaya organisasi yakni dilukiskan,diceritakan kebiasaan serta standar yang berlaku dalam sebuah organisasi, yang mempengaruhi bagaimana anggota kelompok berinteraksi dan bertindak sesuai dengan prinsip yang diakui secara kolektif. Setiap anggota organisasi harus mematuhinya.

8) Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai keadaan psikologis yang menyenangkan dirasakan serta dialami individu, baik sebelum maupun sesudah menyelesaikan tugas, yang mencerminkan tingkat kesenangan dan penerimaan terhadap pekerjaannya.
9) Lingkungan kerja (Kondisi tempat kerja fisik) yakni kondisi lingkungan tempat kerja.
10) Loyalitas adalah komitmen karyawan untuk terus bekerja dan mempertahankan perusahaannya.

(Bakaruddin et al, 2023:959) bahwa ada lima indikator utama yang berfungsi untuk mengevaluasi hasil kerja,tingkat pencapaian tugas,performansi serta prestasi kerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya:

a. Mutu Kerja (Kualitas Kerja)
b. Kuantitas Kerja (Jumlah Kerja, Besaran Kerja SertaVolume Pekerjaan)
c. Tanggung Jawab (Kewajiban, Komitmen, Beban Serta Responsibilitas)
d. Kerjasama
e. Inisiatif

2.3. Motivasi Kerja

(Askolani & Machdalena, 2014:35) motivasi yakni dorongan dalam diri seseorang untuk berupaya dengan sungguh-sungguh demi mencapai tujuan organisasi, dengan pertimbangan bahwa usaha tersebut dapat memenuhi kebutuhan pribadi individu yang bersangkutan. (Sherlie & Hikmah, 2020:757) motivasi yaitu suatu proses perubahan energi dalam diri individu yang ditandai dengan munculnya perasaan serta dorongan tertentu untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. (Tarigan & Priyanto, 2021:3) Motivasi kerja yakni dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang ketika ia merasa terinspirasi, mendapat semangat, serta terdorong untuk melakukan suatu kegiatan dengan ketulusan, penuh kesenangan, dan kesungguhan, sehingga aktivitas yang dijalankan dapat menghasilkan capaian yang optimal serta berkualitas. (Salsabilla, 2024:350) Motivasi perlu ditopang oleh kepribadian dan karakter yang positif, sebab apabila dorongan bekerja didasari oleh prinsip atau alasan yang keliru, hal itu dapat menimbulkan kerugian baik bagi individu maupun organisasi. (Andini et al., 2024:453) Motivasi kerja dapat dipahami sebagai motivasi yang timbul dari aspek dalam diri maupun pengaruh dari luar individu, yang mengarahkan seseorang untuk bertindak dalam pekerjaan dengan pola, tujuan, intensitas, serta durasi tertentu. (Siswanto & Hakim, 2024:2) motivasi kerja dapat diartikan seperti kumpulan dorongan serta berasal dari komponen internal serta eksternal yang memberikan dorongan bagi individu dalam memulai dan melakukan tindakan pekerjaan dengan cara yang khusus, dalam bentuk serta intensitas jangka waktu tertentu. Motivasi mendorong seseorang untuk bertindak secara terarah menuju sasaran tertentu dengan kesungguhan hingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai (Sinambela, S.,

Naibaho, 2021:219). (Agustina, R., Natalina, C., & Siagian, 2024) Motivasi merupakan dorongan yang menumbuhkan semangat kerja individu sehingga karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, motivasi kerja karyawan di perusahaan tidak selalu berada dalam kondisi optimal, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkannya. Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, memenuhi kebutuhan karyawan selama bekerja, serta membangun komunikasi internal yang baik agar terjadi pertukaran pendapat mengenai hal-hal yang dibutuhkan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan Pandangan (Basyid, 2024:40), menjelaskan terdapat beberapa petunjuk, penanda ataupun gejala yang mempengaruhi motivasi kerja:

a. Kebutuhan Fisik (Biologis): Seseorang memerlukan motivasi, dorongan pribadi, tindakan serta sasaran yang ingin dicapai dengan kerja keras. Kebutuhan jasmani seperti yang akan disebutkan yakni konsep kompensasi, imbalan kerja yang diberikan kantor kepada pekerja.
b. Kebutuhan akan Rasa Aman (Safety Needs): dalam uraian ini, perusahaan wajib menyediakan tempat kerja tenang, sejuk, sejahtera serta damai bagi karyawannya. Aspek tersebut meliputi: pemberian jaminan keselamatan kerja, program pension bagi pekerja, erta pelindungan terhadap penggunaan peralatan kerja agar tetap aman.
c. Kebutuhan Sosial (Kebutuhan Kolektif serta Kebutuhan Kelompok) merupakan kebutuhan individu yang dipengaruhi melalui hubungan serta interaksi dengan orang lain.
d. Kebutuhan akan Penghargaan: pengakuan (Pujian) yang diinginkan oleh orang lain atas prestasi dan promosi kerja telah dicapai. Contohnya seorang karyawan yang ingin dihormati dan dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja mereka. Ini akan membuat mereka lebih termotivasi untuk melakukan lebih banyak pekerjaan.

2.4. Lingkungan Kerja Fisik

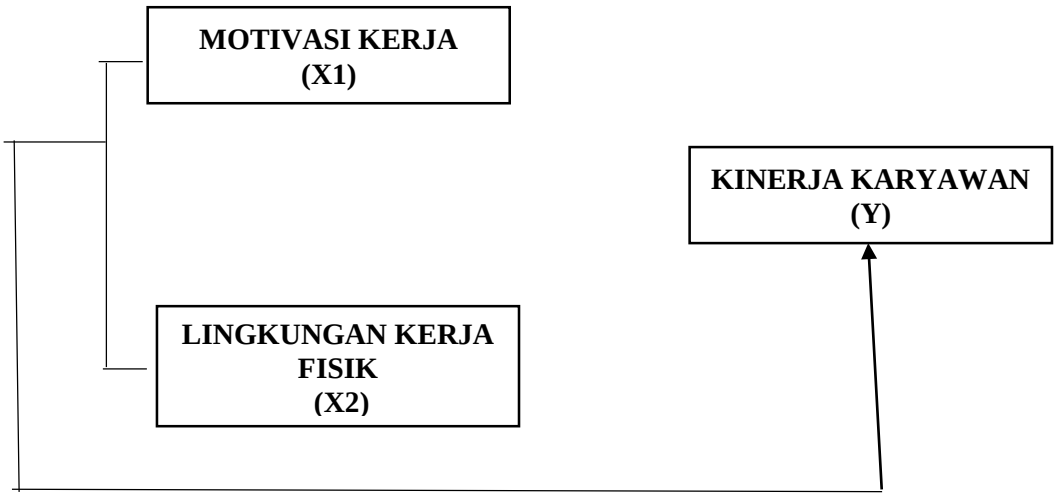
(Risahondua, N. S., Laurens, 2024:7057) serta (Gandung & Sunarsi, 2024) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa pekerja yang merasakan kenyamanan dalam lingkungan kerja biasanya menunjukkan kinerja yang lebih optimal serta lebih menikmati tugas yang dijalankan dibandingkan dengan mereka yang berada pada lingkungan kerja, keadaan kerja, serta status kerja yang kurang mendukung. Dengan demikian, pimpinan wajib mengamati,harus meresapi serta meningkatkan kualitas lingkungan pekerjaan, tugas,kegiatan yang mendukung membantu dapat memperoleh kenyamanan betah ataupun termotivasi serius menjalankan tanggungjawab pegawai ataupun pekerja. (Singh & Wardani, 2025:2496) lingkungan kerja fisik yaitu seluruh kondisi nyata di sekitar area kerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

(Singh & Wardani, 2025)lingkungan kerja fisik yaitu keadaan atau situasi tempat kerja yang memiliki dampak, baik langsung maupun tidak langsung, terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas dan aktivitasnya guna mencapai tujuan tertentu.

(Sindi Febrianti et al., 2023:14), mengatakan bahwa terdapat beberapa tanda yang merefleksikan keadaan lingkungan kerja fisik, yakni:

1) Penerangan ditempat pekerjaan,tugas ataupun aktivitas
2) Perputaran udara ditempat office
3) Tingkat suara bising (Suara kebisingan)
4) Pemilihan warna
5) Tingkat kelembapan ruang office (Kelembapan Udara)
6) Fasilitas (Peralatan ataupun Sarana)

2.5. Kerangka Penelitian



2.6. Hipotesis

Terkait dengan adanya kendala serta telah diajukan sebelumnya, selanjutnya dirancang pertanyaan yakni:

Hipotesis Pengkajian ataupun riset yaitu:

1) Ada pengaruh positif Motivasi kerja variabel terhadap kinerja karyawan PT Samudera Logistic Services.
2) Ada pengaruh positif Lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja karyawan PT Samudera Logistic Services.
3) Ada pengaruh motivasi kerja serta variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT

Samudera Logistic Services.

METODA PENELITIAN

3.1. Jenis & Desain Pengkajian

Ragam Riset, kajian serta seakan-akan dimanfaatkan dalam penyajian PT Samudera Logistic Services adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif asosiatif mencari hubungan atau pengaruh diantara variabel. Juga demikian, tujuan peneliti adalah buat memahami bagaimana motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) di PT Samudera Logistic Services. Penelitian asosiatif, Menurut (Prof. DR. Sugiyono, 2021), fokus pada korelasi. Relasi ini dapat memiliki hubungan kausalitas.

3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian (Lokasi Serta Periode Kajian)

Penyajian tersebut dikerjakan serta dijalankan PT Samudera Logestic Services serta berada pada Delta Silicon 2, Jl. Waru No.5 Blok F2, Cibatu, Cikarang Selatan., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530. Rencana waktu pelaksanaanakan dimulai pada bulan Maret-Juni 2025.

3.3. Populasi Dan Sampel

Populasi ini digunakan untuk membuat generalisasi dan mencapai kesimpulan yang lebih luas. Maka dalam riset tersebut populasinya yaitu pekerja yang berjumlah 50 pekerja PT Samudera Logistic Services khusus dibagian office (Sugiyono, 2020).

3.4. Definisi Operasional

Pada suatu pengkajian, riset serta studi, batasan operasional mengacu pada penyampaian yang jelas dan dapat diukur terkait dengan variabel yang digunakan dalam studi itu. Penjelasan ini bertujuan untuk mengklarifikasi cara suatu gagasan diukur atau diperhatikan dalam konteks penelitian. Melalui penggunaan definisi operasional, peneliti dapat menjamin bahwa semua pihak memiliki pemahaman yang seragam terhadap variabel yang sama dan menjelaskan dengan jelas metodologi yang diterapkan dalam pengkajian ataupun riset.

3.5. PROSES PENGUMPULAN DATA

3.5.1. Desain Penelitian

Dalam studi ini, penulis menerapkan metode kuantitatif melalui penentuan responden yang ditetapkan dengan metode acak, proses memperoleh informasi dilaksanakan menggunakan

instrumen pengukuran, sedangkan evaluasi informasi dilakukan melalui analisis statistik.

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan tiga metode utama dalam pengumpulan data:

1. **Wawancara**: Metode wawancara dipakai guna memperoleh wawasan informasi ataupun fakta pengkajian melalui percakapan langsung melalui responden. Menurut (Sugiyono, 2020) tujuan wawancara untuk mendapatkan informasi permasalahan yang mungkin tidak terdeteksi dalam kuesioner, seperti: keluhan terhadap fasilitas kantor, dan akurat melalui respon langsung dari pekerja divisi office.
2. **Dokumentasi:** Metode dokumentasi dimanfaatkan untuk mendapatkan data tambahan, atau berkaitan dengan subjek penelitian, khususnya:

a. Struktur organisasi perusahaan, visi dan misi, dan jumlah karyawan
b. Data kinerja karyawan tahun 2022–2024, termasuk catatan produktivitas, kinerja karyawan dan laporan evaluasi tahunan.

3. **Kuesioner**: Kuesioner (Angket serta daftar pernyataan) adalah Metode pengumpulan data, perolehan data, penggalian informasi serta pencarian data yang digunakan untuk menjangkau sejumlah besar responden dengan pertanyaan tertulis yang Kemudian digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang Perspektif dan kondisi actual. Pada penelitian ini, instrument kuesioner dibuat menggunakan skala peringkat 1-5 serta skala rating 5 poin pilihan jawaban sebagaimana selanjutnya, serta mendatang.

3.6. INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA

a. Uji Validitas: Menerapkan hubungan Pearson. Suatu item dikatakan valid jika angka r yang didapatkan melebihi angka r yang terdapat di dalam tabel dan angka signifikansinya di bawah 0,05.
b. Uji Realibilitas: Memanfaatkan Cronbach's Alpha. Sebuah instrumen dianggap reliabel jika hasilnya melebihi 0,60.

3.7. TEKNIK PENGOLAHAN DATA

3.7.1. Analisis Deskriptif: bertujuan untuk membagikan cerminan pendek tentang informasi yang dikumpulkan dari responden. Nilai frekuensi, nilai terendah, nilai tertinggi, rata-rata serta standar deviasi termasuk pada statistik. Diterapkan untuk mengetahui karakteristik inti dari masing-masing faktor riset (Motivasi Kerja, aspek kondisi kerja fisik serta performa pekerja).

3.7.2. Analisis Regresi Linier Berganda (Model regresi Liniear ganda ataupun Analisis Regresi Multipel): Untuk menilai dampak total dan individual dari dua variabel bebas terhadap variabel terikat melalui penerapan formula:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Penjelasan :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X_1 = Variabel Motivasi Kerja

X_2 = Variabel Area Kerja Raga

α = Menunjukkan Konstanta Persamaan Regresi

β_1 = Koefisien regresi faktor X_1

β_2 = Koefisien regresi faktor X_2

Ɛ = Merepresentasikan acak (Error)

3.8. Uji Hipotesis

3.8.1. Uji t (Parsial): dilakukan untuk menilai pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hipotesis 1:

Ho1: Motivasi Kerja tidak ada berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Logistic Services

Ha1: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Logistic Services.

Hipotesis 2:

Ho2: Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Logistic Services.

Ha2: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Logistic Services.

3.8.2. Uji F (Simultan)

Untuk menilai dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan:

Hipotesis 3:

HO3: Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan PT Samudera Logistic Services.

Ha3: Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Logistic Services.

3.8.3. Koefisien Determinasi (R2)

R^2 yakni dimanfaatkan,diterapkan,dipakai serta dipraktikkan untuk menilai sampai sejauh mana, sejauh mana, serta setakat mana model kemampuan dalam memaparkan serta menggambarkan aneka ragam (variasi) pada variabel yang bergantung serta terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Pendekatan regresi multipel dimanfaatkan buat meramalkan dampak banyak faktor independent tentang faktor dependen serentak. Dalam korelasi,ketergantungan serta asosiasi antara variabel dengan pengkajian serta riset yang ditunjukkan dalam faktor independent yakni Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) sedangkan variabel tersebut merupakan Kinerja Karyawan (Y), Berdasarkan dampak pengolahan dengan menggunakan program IBM *Statistic* Versi 26, dampak analisis regresi linier berganda dalam pengkajian serta riset adalah yaitu:

Tabel 4.1 Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	sig
		B	Std. Error			
1	(Costant)	-14.538	2.236		-6.503	.000
	Motivasi Kerja	.436	.092	.337	4.765	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.626	.067	.664	9.402	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Keluaran SPSS Tipe 26

Persamaan regresi yang dihasilkan ialah:

$$Y = -14{,}538 + 0{,}436\ (\text{X1}) + 0{,}626(\text{X2})\ + \varepsilon$$

Keterangan:

1. Konstanta (a) = $-14{,}538$.

Artinya adalah apakah Motivasi Kerja 0 serta Lingkungan Kerja Fisik 0 sehingga Kinerja Karyawan sebesar $-14{,}538$.

2. β1 menunjukan nilai sebanyak 0,094 yang berarti bahwa faktor Motivasi Kerja (X1) memberikan dampak positif tentang Kinerja Karyawan. Jika faktor Motivasi Kerja mengalami pertumbuhan maka variabel kinerja naik sebesar satu unit serta kelompok dengan dugaan,anggapan serta pengandaian bahwa faktor Lingkungan Kerja Fisik (X2) dianggap konstan ataupun tetap.
3. β2 menunjukan nilai sebanyak $0{,}626$ yang berarti bahwa faktor Lingkungan Kerja Fisik (X2) memberikan dampak positif tentang Kinerja Karyawan. Jika faktor lingkungan kerja fisik mengalami pertumbuhan lalu, serta lantas variabel kemampuan, kapasitas serta prestasi (kinerja) naik sebesar satu unit serta kelompok dengan dugaan, anggapan serta pengandaian bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dianggap konstan atau tetap.

4.2. Uji Parsial

Tujuan uji persial merupakan guna mengukur tingkat penting pengaruh faktor independen terhadap faktor dependen secara parsial. Untuk menentukan apakah hipotesis nol (H0) ditolak atau tidak, pengujian statistik dengan nilai t (uji-t) dilakukan dengan membandingkan hasil dengan nilai kritis (atau nilai signifikansi) pada tabel siswa t pada tingkat signifikansi tertentu, biasanya 0,05 (5%). Sedangkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor bebas bedampak signifikan terhadap faktor pada tingkat kepercayaan 95%. Penentuan nilai t_{tabel}, bisa ditemukan pada daftar data, ringkasan informasi data dalam bobot, konsekuensi serta signifikan $\frac{0{,}05}{2} = 0{,}025$ (uji 2 sisi) dengan

$$df = n - k - 1$$

$$df = 50 - 2 - 1 = 47$$

Didapatkan, serta diterima pada t_{tabel} sejumlah angka : 2,012.

Data Penetapan Penjelasan Pengujian T berdasarkan :

1. Apabila nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho dinyatakan diterima serta Ha ditolak.
2. Apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho dinyatakan ditolak serta Ha diterima.

Tabel 4.2 Hasil Uji t (Parsial) X1 ke Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11.729	3.721		-3.152	.003
	Motivasi Kerja	1.173	.079	.905	14.770	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Keluaran SPSS Tipe 26

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

   Ho1: Motivasi Kerja tidak ada berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Logistic Services

   Ha1: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Logistic Services.

   Berlandaskan tabel 4.2 diperoleh harga signifikan sebesar 0,000 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan yakni motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Logistic Services.

Tabel 4.3 Hasil Uji t (Parsial) X2 ke Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.415	2.484		-4.192	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.897	.041	.952	21.657	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Keluaran SPSS Tipe 26

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

   Ho2: Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Logistic Services.

   Ha2: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Logistic Services.

   Berlandaskan tabel 4.3 diperoleh harga signifikan sebesar 0,000 (0,000 < 0,05), kemudian dapat

disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan yakni Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Logistic Services.

4.3. Uji Simultan

Tabel 4.4 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6985.479	2	3492.739	351.892	.000[b]
	Residual	466.504	47	9.926		
	Total	7451.982	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja

Sumber: Keluaran SPSS Tipe 26

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

HO3: Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Logistic Services.

Ha3: Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Logistic Services.

Berlandaskan tabel 4.4 diperoleh harga signifikan sebesar 0,000 (0,000 < 0,05), kemudian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan yakni Motivasi Kerja dengan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan dampak positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Logistic Services.

4.4.Koefisien Determinasi

Tabel 4.5 Temuan dari Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968[a]	.937	.935	3.150

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja

Sumber : Keluaran SPSS Tipe 26

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel (faktor lain) Kinerja karyawan dapat diuraikan oleh, serta dapat diargumentasikan oleh variabel (Faktor lain) Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja Fisik

memiliki adjusted R Square diperoleh 0,935 dengan 93%, sedangkan,sekalipun sisanya 7% terpengaruh oleh aspek, faktor lain bukan diteliti ataupun bukan termasuk dalam pengkajian.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Kajian berharap untuk memahami akibat motivasi kerja, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai (Dorongan kerja serta kondisi fisik tempat kerja terhadap performa pegawai, pekerjaan) PT Samudera Logistic Services. Responden penelitian ini membahas mengenai 50 para pekerja yang sudah menjadi pekerjaan dengan status karyawan permanen dalam perusahaan PT Samudera Logistic Services. Ada beberapa kesimpulan yang dibuat berdasarkan informasi yang diperoleh kemudian dianalisis dan diuji dengan memanfaatkan SPSS 26, kesimpulan dapat diuraikan seperti dibawah:

a. Motivasi kerja secara terpisah memberi dampak signifikan pada Kinerja Karyawan, meskipun penurunan semangat, dorongan motivasi yang memburuk akibat minimnya dukungan dari pimpinan maupun kolega tidak dirasakan saat mengerjakan tugas harian.
b. Lingkungan Kerja fisik terbukti memberikan dampak positif serta nyata pada kinerja pegawai, berlandaskan uji model regresi multivariat. Hal ini menggambarkan atau memberi bukti secara persial Lingkungan Kerja Fisik memberikan kontribusi yang berarti atas prestasi kerja pegawai ataupun pekerja.
c. Faktor Motivasi serta Lingkungan Kerja Fisik secara simultan ataupun bersama-sama memberikan pengaruh yang berarti pada performa pegawai, karena hanya menjelaskan 93% dari variasi kinerja karyawan,sedangkan 7% dipengaruh bagi aspek lain, elemen lain ialah belum diteliti dalam riset ini.

5.2. KETERBATASAN PENELITIAN

Beberapa batasan dalam penelitian ini perlu diperhatikan dan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, sebagai berikut ini:

1. Batasan sampel: Penelitian ini hanya dilakukan diperusahaan PT Samudera Logistic Services. Oleh karena itu, hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh sektor logistik.
2. Variabel Pengkajian: Penelitian ini lebih berfokus mengkaji beberapa faktor penyebab terjadinya Kinerja Karyawan dibagian office yang meningkat di perusahaan PT Samudera Logistic Services seperti Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja Fisik tanpa mempertimbangkan dalam hal mendalam faktor lainnya.

5.3. SARAN

Kajian hasil riset serta simpulan yang sudah dijelaskan sebelumnya, para pengkaji, penyelidik memiliki beberapa rekomendasi yang sanggup diberikan untuk perusahaan dan akademisi, yakni diantaranya:

1. Motivasi kerja karyawan terus meningkatkan kegiatan dengan membangun program penghargaan yang lebih sistematis untuk meningkatkan motivasi. Penghargaan dapat berupa insentif finansial maupun non-finansial, seperti pengakuan atas pencapaian kerja.
2. Lingkungan Kerja Fisik dapat diperbaiki dengan meningkatkan kenyamanan dalam pencahayaan, ventilasi dan kebersihan kantor.
3. Kinerja karyawan ditekankan untuk meningkatkan pengembangan dari mutu pekerjaan, volume pekerjaan, rasa tanggung jawab, kolaborasi serta inisiatif pribadi.
4. Riset, kajian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, motivasi kerja, gaya Kepemimpinan serta keseimbangan kehidupan kerja untuk memahami faktor yang memiliki pengaruh lebih kuat pada performa pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, R., Natalina, C., & Siagian, J. (2024). HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERNAL, MOTIVASI KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN DI BANK OCBC NISP JAKARTA, CABANG PLUIT KARANG UTARA. *Fundamental Management Journal Management Journal*, *8*(1), 1–20.

Alam, L. A. P., & Isnawaty, N. W. (2025). Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan (Prokompim) Sekretariat Daerah Kota Cirebon. *JANE-Jurnal Administrasi Negara*, *16*(2), 192–201.

Andi Sopandi, L. F. G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan. *JISM :Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, *3*(2), 260–269. https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JISM/article/view/32660/15579

Andini, P., Wati, S., & Liawati, S. E. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja (Fisik) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. X Jakarta Pusat. *Jurnal ELASTISITAS*, *1*(1), 451–460.

Askolani, & Machdalena, R. J. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Inti (Persero) Bandung. *Jurnal Riset Manajemen*, *1*(1), 31–44. https://ejournal.upi.edu/index.php/image/article/view/2320

Bakaruddin et al. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *Vol.3*, 957–967. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243

Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal : Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, *7*(1), 39–43. https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430

Fadilah, F., Rismayadi, B., &, & Pertiwi, W. (2025). The Influence Of Competence And Physical Work Environment On Employee Performance At PD. Star Motor Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *6*(3), 2786–2798. https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v6i3.7770

Gandung, M., & Sunarsi, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Ciputat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *10*(13), 879–894. https://doi.org/10.5281/zenodo.13141056

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, *2*(4), 566. https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811

Hendinie, S. M., & Swasti, I. K. (2024). Analisis Kinerja Karyawan dalam Peningkatan Work Engagement dan Beban Kerja pada Karyawan PT. X. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *7*(9), 11063–11067. https://doi.org/10.54371/jiip.v7i9.5828

Herzberg. (1959). Analysis of Hygiene Factors and the Effect of Motivation Factors on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Factor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Bandar Lampung. *International Journal of Business, Management and Economics*, *3*(4), 401–418.

Kenny Hansfian, Sari Listyorini, R. J. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *11*(3), 558–566.

Ketut Kardiasih, Suyatna Yasa, W. S. (2017). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN KOTA DENPASAR. *JAGADITHA : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, *Vol.4*(2), 55–62. https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha/article/view/222/223

Melinda, W., Puspasari, M., & Muslimin, A. (2024). Motivasi Dan Lingkungan Kerja: Faktor Kunci Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Station Cctv. *Motivasi*, *9*(2), 177. https://doi.org/10.32502/mti.v9i2.9001

Nadya Dwita Muzri, Dewi Comala Sari, Annalisa Sonaria Hasibuan, D. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Indah Logistik Cargo Cabang Medan. *Journal of Management and Creative Business*, *2*(4), 152–168. https://doi.org/10.26798/manise.v1i1.574

Netty Laura S., Meidina, D, W. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan IT yang melakukan WFH: mediasi kesejahteraan di tempat kerja. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, *6*(1), 27.

https://doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6281

Pradhita, S. N. & S. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Media-si PT Setia Alam Sinergi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *6*(5), 4643–4645. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i5.1940

Prof. DR. Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan (kuantitatif, kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)* (Edisi ke-3).

Putra. M., H & Fajri, C. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kembangan Jakarta Barat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, *Vol.1 (3)*, 636–645.

Ramadhani, M.S, Ramli, A., & Akbar, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Putra Mahalona. *Jurnal Bisnis Kolega*, *8*(2), 58–67.

Risahondua, N. S., Laurens, S. et al. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *8*(2), 1–10.

Salsabilla, S. W., et al. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA SEKECAMATAN KEMANG KABUPATEN BOGOR. *Jurnal KONSISTEN*, *Vol.1(4)*, 348–357. https://jafjournal.com/index.php/JKS/article/view/258/157

Salsabilla, S. W. et al. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA SEKECAMATAN KEMANG KABUPATEN BOGOR. *Jurnal KONSISTEN*, *1*(4), 348–357.

Sherlie & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Motivasi*, *5*(1), 756. https://doi.org/10.32502/mti.v5i1.2477

Sinambela, S., Naibaho, P. et al. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan KerjaDan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, *4*(1), 217–222.

Sindi Febrianti, Kusuma Agdhi Rahwana, & Barin Barlian. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Shahama Tasikmalaya. *Maslahah : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, *1*(4), 12–24. https://doi.org/10.59059/maslahah.v1i4.349

Singh, M. S. R., & Wardani, W. G. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Duraqui Pt Cemerlang Limo Depok. *Journal of Research and …*, *3*(1), 2493–2504. http://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/1612%0Ahttps://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/download/1612/1279

Siswanto & Hakim, L. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, *8*(1).

https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359

Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, *20*(1), 1–10. https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10

Yayan Yanuari. (2019). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Yayan. *Baskara : Journal of Business and Entrepreneurship*, *2*(1), 45–54. https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328