

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT LUNA BOGA NARAYAN (Jiwa Group); CAFE
KOPI JANJI JIWA KOTA SEMARANG)**



SKRIPSI

Karya Tulis sebagai Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program S-1 Manajemen

Disusun oleh :

Krishna Dwi Ammar

12211409

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

STIE BANK BPD JATENG

SEMARANG

2025

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT LUNA BOGA NARAYAN (Jiwa Group); CAFE
KOPI JANJI JIWA KOTA SEMARANG)**

Krishna Dwi Ammar
12211409

Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng krishnadwi741@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan pada kedai Kopi Janji Jiwa terlihat kurang baik dalam melakukan pekerjaan, yang membuat pelanggan menjadi kurang nyaman. Penelitian ini mengkaji motivasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, dengan sampel 75 karyawan menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil menunjukkan motivasi, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan. Kesimpulannya, karyawan yang termotivasi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik, ditambah lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan fasilitas kerja yang memadai mendukung kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Penelitian ini memberikan wawasan tentang peran perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang baik, dan menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Kata kunci: *motivasi, lingkungan kerja, fasilitas kerja, kinerja karyawan*

Abstract

The performance of employees at the Janji Jiwa Coffee shop looks poor in doing their work, which makes customers less comfortable. This study examines motivation, work environment and work facilities on employee performance, with a sample of 75 employees using the purposive sampling technique. The results showed that motivation, work environment, and work facilities had a positive and significant effect. In conclusion, motivated employees will show better performance, plus a good work environment can also increase employee morale and adequate work facilities support employee performance in completing work well. This research provides insight into the role of companies in motivating employees, creating a good work environment, and providing adequate facilities to support employee performance to be better.

Keywords: *motivation, work environment, work facilities, employee performance*

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam era kompetisi yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memaksimalkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi kerja, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja.

Motivasi kerja mengacu pada dorongan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang termotivasi biasanya menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Fasilitas kerja yang memadai, seperti alat dan teknologi yang tepat, juga berperan penting dalam mendukung aktivitas kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Agar sebuah perusahaan mampu bertahan dan mampu bersaing di dalam dunia global ini, maka perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia yang sampai saat ini masih menjadi penentu keberhasilan tujuan Perusahaan.

Tabel 1
Perkembangan Konsumsi Kopi Nasional Tahun 2016-2021

Tahun	Konsumsi (Ton)	Pertumbuhan (%)
2016	250.000	0%
2017	275.000	10%
2018	320.000	16,40%
2019	335.000	4,7%
2020	355.000	5.8%
2021	370.000	4,2%

Sumber: Databoks.katadata.co.id, 2018

Berdasarkan data di atas, tingkat pertumbuhan konsumsi kopi masyarakat di Indonesia tertinggi berada sepanjang tahun 2017 hingga tahun 2018. Tingkat pertumbuhan konsumsi kopi masyarakat mencapai 16.40% atau sebesar 320.000 ton. Adanya peningkatan konsumsi kopi pada masyarakat Indonesia selama tahun 2016 hingga 2018, secara tidak langsung dikarenakan tingginya minat masyarakat Indonesia dalam meminum kopi. Hal tersebut disebabkan karena pertumbuhan kedai-kedai kopi di Indonesia. Maraknya bisnis kedai kopi atau yang lebih dikenal Coffee Shop menyebabkan persaingan menjadi semakin ketat. Menurut Syarifudin ketua dari Speciality Coffee Association of Indonesia (SCAI) dalam ekonomi.bisnis.com, perilaku minum kopi dikarenakan peminum kopi di Indonesia lebih senang meminum kopi di kedai kopinya dengan melakukan kegiatan lain dibandingkan mereka meminum kopi instan. Hal itu menjadikan potensi bisnis dalam kuliner meningkat.

Coffee Shop menjadi salah satu bisnis yang juga sangat berkembang di Kota Semarang, hal ini ditandai dengan banyaknya jumlah kedai kopi yang telah menjamur di seluruh sudut kota Semarang. Salah satu kedai kopi yang ada saat ini dikunjungi oleh kalangan anak muda adalah Kedai Kopi Janji Jiwa. Kopi Janji Jiwa merupakan kedai yang terbilang cukup ramai dikunjungi karena lokasinya yang strategis berada di tengah kota dan kedai ini memberikan banyak barian menu kopi yang menarik konsumen.

Dalam Penelitian ini lingkup wilayah yang diteliti adalah karyawan PT Luna Boga Narayan (Jiwa Group) yang bergerak di industri makanan dan minuman, dikenal dengan merek Janji Jiwa dan Jiwa Toast yang berlokasi di Kota Semarang. Kopi Janji Jiwa merupakan salah satu kedai kopi yang sedang digemari oleh berbagai kalangan pecinta kopi. Pada awal berdiri, Kopi Janji Jiwa hanya memiliki beberapa outlet di berbagai daerah salah satunya di Kota Semarang. Kopi Janji Jiwa dahulu menjual minuman berbahan dasar kopi dengan penjualan 10 gelas kopi sehari, tetapi kini Kedai Kopi Janji Jiwa mampu menjual jutaan gelas kopi sebulan.

Namun, pada kurun waktu 1 tahun terakhir pengunjung di Kedai Kopi Janji Jiwa terlihat mulai menurun dan Kopi Janji Jiwa mengalami penurunan penjualan. Untuk mengetahui penyebabnya, peneliti telah melakukan survey lokasi di beberapa Kedai Kopi Janji Jiwa di Kota Semarang dan terlihat bahwa Kedai Kopi Janji Jiwa sepi pengunjung. Hal tersebut mengacu pada kinerja karyawan yang kurang baik dalam bidangnya, seperti kurang menguasai alat produksi, kurang melakukan penawaran menu kepada konsumen, dan terlihat bahwa target penjualan tidak tercapai, serta kualitas pelayanan yang buruk.

Selain itu, lingkungan yang kurang bersih menjadi salah satu faktor yang membuat konsumen merasa kurang nyaman. Serta fasilitas yang tersedia di kedai kurang memadai dan terlihat kurang layak digunakan, hal tersebut membuat konsumen merasa kurang puas. Untuk membuktikan adanya penurunan penjualan dan penurunan pengunjung di Kedai Kopi Janji Jiwa, penulis telah meminta data dari karyawan pada salah satu kedai kopi janji jiwa. Berikut tabel data pendapatan di Kopi Janji Jiwa pada tahun 2023-2024:

Tabel 2

Data Pendapatan 1 Kedai Kopi Janji Jiwa, Kota Semarang

Bulan	Tahun	
	2023 (RP)	2024 (RP)
Januari	25,700.000	23,400.000
Februari	25,900.000	23,880.000
Maret	25,800.000	23,800.000
April	26,070.000	24,980.000
Mei	26,500.000	24,500.000
Juni	25,900.000	24,300.000
Juli	25,990.000	24,400.000
Agustus	26,400.000	24,300.000
September	26,700.000	25,500.000

Bulan	Tahun	
	2023 (RP)	2024 (RP)
Oktober	26,760.000	25,520.000
November	26,820.000	25,700.000
Desember	26,900.000	25,790.000
Total	315,440.000	296.070.000

Sumber: Kedai Kopi Janji Jiwa Semarang, Kota Semarang 2025,

Terlihat dari data penjualan diketahui bahwa kopi janji jiwa Semarang mengalami penurunan pendapatan pada tahun 2024 yang hanya mencapai Rp 296,070.000 jumlah pendapatan dari produk yang terjual. Berbeda dengan tahun sebelumnya tahun 2023 penjualan meningkat hingga 315,440. Dari data diatas, menunjukkan bahwa Perusahaan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan dan perusahaan tersebut mengalami penurunan pendapatan. Penurunan pendapatan tersebut dikarenakan karyawan pada Kedai Kopi Janji Jiwa kurang aktif menjalankan pekerjaan seperti melakukan promosi menu yang tersedia di kedai.

Berbeda dengan Coffe Shop sejenis seperti Starbucks, karyawan di Coffe Starbucks selalu aktif dalam melakukan promosi menu yang sedang diminati oleh banyak orang. Selain itu, di Kedai Starbucks selalu mengutamakan kebersihan toko untuk memberikan kenyamanan pada pengunjung ketika menikmati kopi. Di bandingkan Kedai Kopi Janji Jiwa, kebersihan pada toko terlihat masih kurang dan membuat konsumen menjadi kurang nyaman ketika berkunjung.

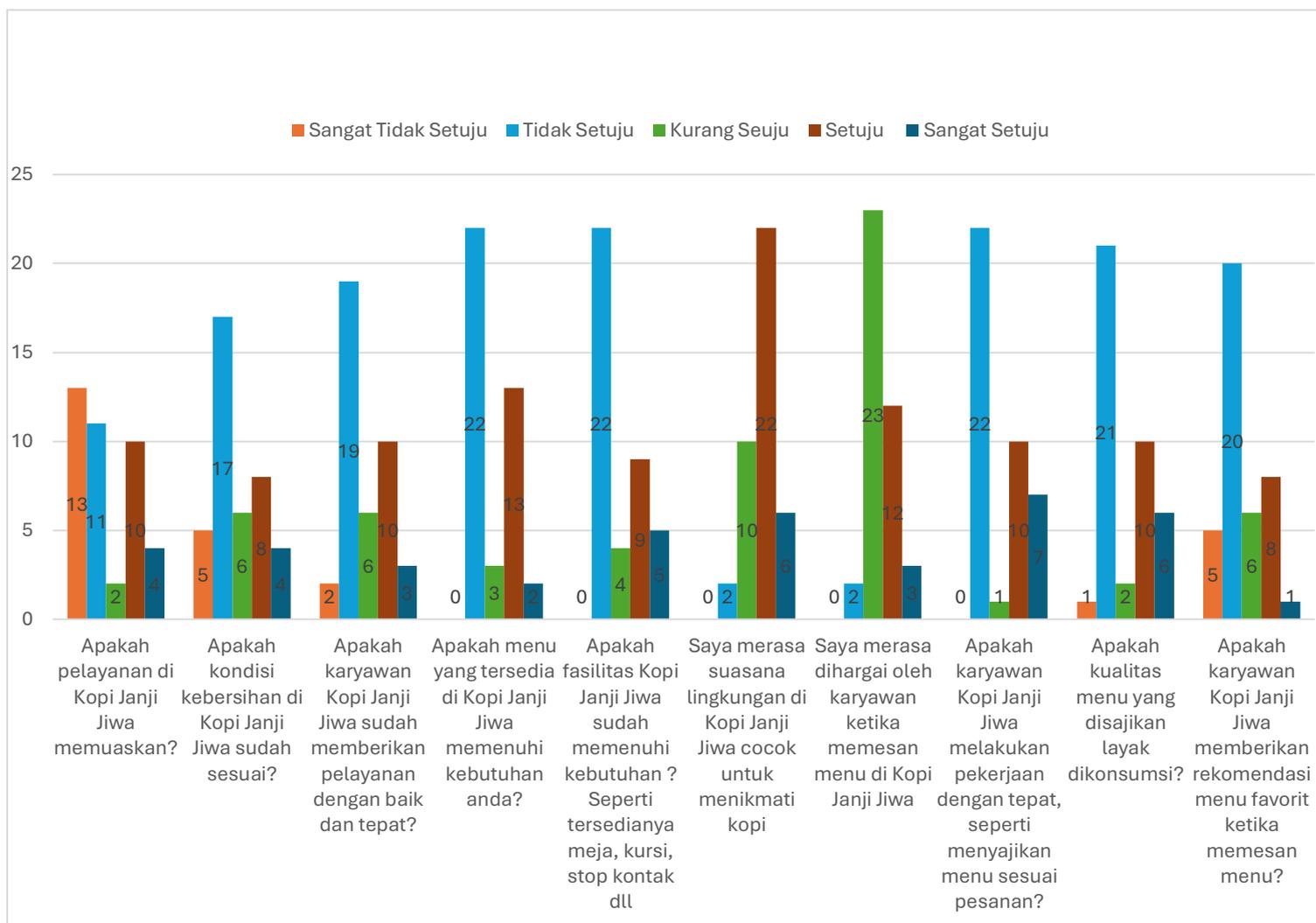
Tabel 3
Data Pengunjung 1 Kedai Kopi Janji Jiwa, Kota Semarang

Bulan	Tahun	
	2023 (Orang)	2024 (Orang)
Januari	510	473
Februari	516	475
Maret	512	474
April	515	471
Mei	521	481
Juni	515	485
Juli	517	486
Agustus	522	487
September	524	483
Oktober	525	486
November	527	488
Desember	528	491
Total	6.232	5.780

Sumber: Kedai Kopi Janji Jiwa, Kota Semarang 2025,

Berdasarkan data total pengunjung, diketahui bahwa pengunjung Kedai Kopi Janji Jiwa terlihat menurun, pada tahun 2024 pengunjung Kedai Kopi Janji Jiwa sebanyak 5.780. Berbeda dengan tahun 2023, total pengunjung lebih banyak yaitu 6.232 pengunjung. Dari data diatas, menunjukkan bahwa pengunjung pada Kedai Kopi Janji Jiwa menurun sebanyak 452 orang, menurunnya pengunjung pada Kedai Kopi Janji Jiwa dikarenakan karyawan pada Kedai Kopi Janji Jiwa kurang kompeten dalam bekerja. Serta fasilitas yang disediakan untuk konsumen masih terbilang kurang memadai.

Berdasarkan pra survey konsumen yang telah penulis lakukan, penulis melihat bahwa kinerja karyawan di kedai Kopi Janji Jiwa harus ditingkatkan lagi. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil pra survey dari 40 konsumen yang pernah berkunjung di kedai Kopi Janji Jiwa Semarang. Adapun hasil dari pra survey menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang melakukan kesalahan seperti kekeliruan menyajikan menu yang dipesan, dan kebersihan pada toko terlihat kurang baik. Selain itu fasilitas yang tersedia di cafe Kopi Janji Jiwa masih kurang memadai dan beberapa fasilitas yang tidak layak pakai, seperti kursi yang sudah tidak layak pakai, AC yang kurang dingin, dan beberapa stop kontak yang tidak bisa digunakan.



Gambar 1. Data Pra Survey Konsumen Kopi Janji Jiwa Semarang Tahun 2025
Sumber: Konsumen Kopi Janji Jiwa Kota Semarang

Dari data diatas, menunjukkan adanya ketidakpuasan yang cukup signifikan dari pelanggan terhadap pelayanan yang diberikan, dengan mayoritas responden menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Terlihat adanya beberapa konsumen yang merasa bahwa kinerja karyawan di Kedai Kopi Janji Jiwa kurang optimal dan kondisi kebersihan di kedai Kopi Janji Jiwa terlihat masih kurang, hal tersebut membuat pelanggan kurang nyaman untuk menikmati kopi di kedai. Selain itu, masih ada beberapa karyawan yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya, hal itu dapat mempengaruhi reputasi perusahaan terhadap konsumen.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar kinerja yang diberikan kepada perusahaan dapat maksimal dan dapat mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan factor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Disamping meningkatkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan, karyawan juga perlu lingkungan kerja yang baik, agar kinerja yang ditampilkan dapat memenuhi harapan dari organisasi atau perusahaan

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif juga dapat mendukung kerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja bagi karyawannya, Lingkungan kerja yang baik di dalam Perusahaan akan membuat karyawan bekerja dengan nyaman dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika kondisi kerja tidak baik maka kinerja yang diberikan karyawan juga tidak akan maksimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan atau atasan. Selain itu, Fasilitas kerja yang memadai juga dapat menunjang kinerja karyawan sedangkan bagi penerima layanan dapat memberikan rasa nyaman dan kepuasan ketika proses layanan berlangsung.

Fasilitas kerja yang tepat membuat kinerja karyawan semakin meningkat, dengan adanya fasilitas kerja yang sesuai kebutuhan, membuat karyawan lebih cepat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Fasilitas diartikan sebagai salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien.

Beberapa peneliti telah menguji mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, antara lain hasil penelitian yang dilakukan oleh (Aliyah Rofdha, (2024), hasil dari penelitian tersebut menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian (Manikottama et al., (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan (Basyid et al., (2024) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian (Adha et al., (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Adha et al., 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan (Ronal et al., 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian (Jurdiana Ahmad & Mustari, (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian (Akhiriani & Risal, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rony Pangadilan, 2023) menyatakan bahwa fasilitas kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rochim et al., 2023) menunjukkan bahwa fasilitas kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian (Julia et al., 2022) menyatakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian (Yani, 2023) menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui penyebab kinerja karyawan yang kurang baik dan berdampak secara signifikan terhadap perusahaan, khususnya pada PT Luna Boga Narayan (Jiwa Group) di kedai Kopi Janji Jiwa Kota Semarang. Meskipun perusahaan telah menyediakan berbagai dukungan kepada karyawan, seperti memberi motivasi kerja, menyediakan tempat yang nyaman, serta memberikan fasilitas yang memadai, akan tetapi masih terdapat beberapa fenomena masalah yang terjadi pada kedai Kopi Janji Jiwa. Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan motivasi, lingkungan kerja, fasilitas kerja dengan kinerja karyawan secara umum, namun masih ada kesenjangan yang terjadi antara temuan penelitian sebelumnya menimbulkan rasa ingin tahu lebih mendalam hubungan yang terjadi dari dua variabel tersebut yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Melalui eksplorasi mendalam mengenai keterkaitan antara motivasi, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan memberikan wawasan yang lebih jelas mengenai hal apa saja yang membuat kinerja mereka menjadi lebih baik dan menawarkan rekomendasi yang relevan untuk mendukung kinerja mereka. Untuk itu, penelitian ini mengajukan beberapa pertanyaan yaitu (i) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan? (ii) Sejauh mana lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan? (iii) Apa saja pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan? (iv) Apakah terdapat interaksi antara motivasi, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan?

2. Kajian Pustaka

2.1 Kajian Teori

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori Hierarki Kebutuhan yang dicetuskan oleh (Maslow, 1943), Teori ini menyatakan bahwa individu memiliki lima tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi, mulai dari kebutuhan fisiologis/fisik, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan kepemilikan, kebutuhan untuk dihargai, hingga kebutuhan aktualisasi diri. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow adalah salah satu

teori psikologi yang berguna untuk memicu munculnya motivasi pada seorang individu dalam memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Dalam konteks pada karyawan yang sedang bekerja, ketika karyawan mendapatkan apa yang dibutuhkan dalam proses kerja, mereka akan memanfaatkannya untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan dan akan meningkatkan produktifitas kinerja mereka. Namun, jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka kinerja mereka akan menurun.

Motivasi (Motivation)

Motivasi berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti "menggerakkan." Dalam psikologi, motivasi dipahami sebagai dorongan internal yang berfungsi untuk menggerakkan, mengarahkan, dan memperkuat perilaku seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi menjadi energi yang mendorong individu untuk mengambil tindakan, baik secara sadar maupun tidak sadar, untuk memenuhi kebutuhan atau mencapai hasil yang diinginkan. Dalam konteks karyawan, motivasi kerja merujuk pada dorongan, keinginan, atau energi yang mendorong individu untuk melakukan tugas dan mencapai tujuan di tempat kerja.

Menurut (Hasibuan (2018), dalam Ratnasari 2021) Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut (Ferdinatus (2020), dalam Adeina et al., 2023) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Menurut (Siswanto (2019), dalam Cahya, 2022) menyebutkan bahwa motivasi adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi bertujuan memberikan dorongan kepada karyawan agar mereka merasa dirinya mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, serta menumbuhkan kemauan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan adanya motivasi, seseorang dapat mengarahkan energi mereka untuk tetap berusaha meskipun menghadapi kesulitan seperti dalam proses melaksanakan tugas-tugas ketika bekerja

Lingkungan Kerja (Work Environment)

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi cara karyawan bekerja dan berinteraksi. Ini meliputi suasana, fasilitas, budaya organisasi, dan hubungan antar rekan kerja. Lingkungan kerja yang positif dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, hubungan dengan rekan kerja dapat mendorong kerja sama dan komunikasi antara satu sama lain untuk meningkatkan kinerja mereka.

Menurut (ayubi (2020), dalam Cahya, 2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut (Hidayat (2020), dalam Cahya, 2022) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai

kelompok. Menurut (Krisnaldy (2019), dalam Cahya, 2022) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, serta produktivitas dan kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi dan kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik.

Fasilitas Kerja (Work Facilities)

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Menurut (Baskoro (2019), dalam Rangkuti et al., 2021) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Rifai (2019), dalam Rangkuti et al., 2021) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan fungsi ini dapat berupa benda-benda maupun uang. Semakin baik fasilitas yang digunakan dapat meningkatkan produktivitas. Menurut (Priyatmono (2019) dalam Rangkuti et al., 2021) fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Dengan adanya fasilitas kerja yang baik, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh Perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 3. Jurnal Pendahulu

<i>Motivasi (X1) → Kinerja Karyawan (Y)</i>		<i>Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)</i>		<i>Fasilitas Kerja (X3) → Kinerja Karyawan (Y)</i>	
+	≠	+	≠	+	≠
(Aliyah Rifdha, 2024)	(Adha et al., 2019)	(Adha et al., 2019)	(Akhiriani & Risal, 2023)	(Rony Pangadilan, 2023)	(Yani, 2023)
(Manikottama et al., 2019)		(Ronal et al., 2019)		(Rochim et al., 2023)	
(Basyid et al., 2024)		(Jusdiana Ahmad&Mustari, 2022)		(Julia et al., 2022)	

Sumber: Berbagai Jurnal Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam ataupun luar diri seseorang yang menggerakkan orang tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Setiap karyawan yang memiliki motivasi, dia akan memiliki semangat dan kesediaan untuk menumbuhkan dan memelihara perilaku sesuai dengan lingkungan kerja, yang terkandung kesadaran untuk bertanggung jawab menyelesaikan tugas sesuai target, memberikan umpan balik atas hasil kerjanya, selalu berusaha mengungguli orang lain, dan berorientasi pada prestasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Aliyah Rifdha, 2024) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian (Manikottama et al., 2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan (Basyid et al., 2024) Memberi motivasi kepada karyawan sangatlah penting, karena dengan adanya motivasi pada setiap karyawan, akan memberikan dorongan pada diri mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun penelitian yang dilakukan (Adha et al., 2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan paparan tersebut, hipotesis pertama yang diujikan yaitu:

H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Hasil penelitian (Adha et al., 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan (Ronal et al., 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan (Jusdiana Ahmad & Mustari, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik di perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana diia bekerja, maka pegawai akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Kemudian, hasil penelitian (Akhiriani & Risal, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan paparan tersebut, hipotesis kedua yang diujikan yaitu:

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang sangat memadai dengan suatu kondisi yang layak pakai dan terpelihara telah dengan baik akan membantu suatu kelancaran kerja dari proses

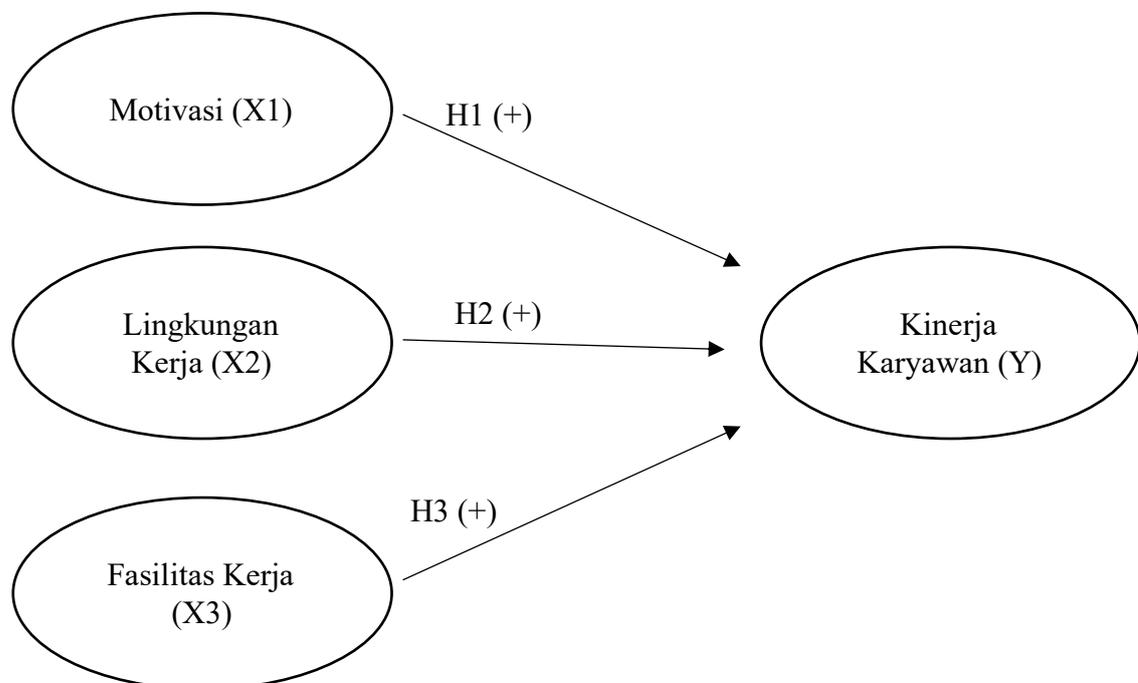
dalam suatu organisasi. Lengkapnya pemberian fasilitas juga dijadikan salah satu semangat pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rony Pangadilan, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rochim et al., 2023) menunjukkan bahwa fasilitas kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan (Julia et al., 2022) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap motivasi kerja. Fasilitas kerja merupakan salah satu aspek yang memberikan pengaruh besar terhadap faktor-faktor kinerja pegawai. Dengan adanya fasilitas kerja yang tepat, karyawan akan memanfaatkan fasilitas tersebut untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Hal itu menunjukkan bahwa fasilitas kerja sangat penting dalam proses kerja karyawan. Adapun Penelitian (Yani, 2023) menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh fasilitas kantor yang memadai menjadikan pegawai kurang tertantang dalam bekerja, sehingga hal ini tidak akan berdampak pada kinerja mereka. Berdasarkan paparan tersebut, hipotesis ketiga yang diujikan yaitu:

H3: Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uraian diatas maka model penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Model Penelitian Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 2. Model Penelitian
Sumber: dikembangkan untuk penelitian, 2025

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan kedai Kopi Janji Jiwa di Kota Semarang dengan total ada 15 gerai, setiap cabang terdapat 5 karyawan yang dibagi 2 shift pagi dan sore, jadi total keseluruhan karyawan Kopi Janji Jiwa di Kota Semarang yaitu 75 orang.

3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2020). Sampel merupakan sub kelompok dari populasi yang direncanakan diteliti untuk menggeneralisasikan kesimpulan dari penelitian (Yusri, 2020). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan kedai Kopi Janji Jiwa. Sampel ini dipilih untuk mewakili populasi karyawan yang sedang aktif bekerja di Kopi Janji Jiwa. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Teknik ini juga dikenal dengan istilah sensus. Pengambilan sampling pada penelitian ini yaitu sampel jenuh, dengan total karyawan pada Kedai Kopi Janji Jiwa sebanyak 75 orang.

3.3 Variabel Penelitian

Tabel 4. Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Motivasi (<i>Motivation</i>)	Motivasi dapat didefinisikan sebagai satu kekuatan dalam diri seseorang yang mendorong atau menggerakannya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dasarnya. (Maria et al., 2022)	1) Kebutuhan fisik 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3) Kebutuhan sosial 4) Kebutuhan Penghargaan (Hasibuan (2019), dalam Adeina et al., 2023)
2.	Lingkungan Kerja (<i>Work environment</i>)	Lingkungan kerja lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. (Sedarmayanti (2018), dalam Ratnasari, 2021)	1) Penerangan di tempat kerja 2) Keamanan di tempat kerja 3) Kebisingan di tempat kerja 4) Hubungan dengan rekan kerja 5) Hubungan dengan pemimpin (Ratnasari, 2021)
3.	Fasilitas Kerja (<i>Work facilities</i>)	Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. (Rifai (2019), dalam Rangkuti et al.,	1) Peralatan kantor 2) Prasarana kantor 3) Perlengkapan kantor 4) Fasilitas sosial (Munawirsyah (2019), dalam Rangkuti et al., 2021)

No.	Variabel	Definisi	Indikator
		2021)	
4.	Kinerja Karyawan (<i>Employee performance</i>)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. (Lilyana, 2021)	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan waktu 4) Efektivitas 5) Kemandirian (Adeina Sri Nining et al., 2023)

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian, 2025

3.4 Alat Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan bantuan SPSS Versi 25.0. Metode ini digunakan untuk menguji hubungan antara beberapa variabel independen (motivasi, lingkungan kerja, fasilitas kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Analisis ini bertujuan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta untuk mengetahui kontribusi masing-masing dalam menjelaskan variabel pada motivasi penyelesaian studi. Berdasarkan definisi operasional variabel dalam penelitian ini, motivasi diukur dengan 5 indikator, lingkungan kerja dengan 3 indikator, fasilitas kerja dengan 4 indikator, dan kinerja karyawan diukur dengan 4 indikator.

Uji Kelayakan Data

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan pedoman dalam buku SPSS 25 (Ghozali, 2021), uji validitas dilakukan dengan korelasi *Pearson Product-Moment Correlation*. Validitas suatu item instrumen ditentukan dengan membandingkan nilai korelasi *Pearson* (r-hitung) dengan r-tabel pada tingkat signifikansi tertentu (biasanya 0,05). Jika r-hitung > r-tabel, maka item tersebut dinyatakan valid. Selain itu, untuk data yang besar, nilai signifikansi (p-value) juga dapat digunakan, di mana item dianggap valid jika p-value < 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk mengukur konsistensi alat ukur, yaitu apakah hasil pengukuran tetap konsisten jika diulang pada kondisi yang sama. Berdasarkan (Ghozali, 2021), uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, yang mengukur konsistensi internal antar item dalam instrumen. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) \geq 0,70.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal, yang merupakan asumsi dasar dalam analisis regresi linear. Jika distribusi residual tidak normal, maka hasil regresi tidak dapat diandalkan untuk uji hipotesis lebih lanjut.

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas jika nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$ (Ghozali, 2021).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan bahwa tidak ada hubungan linear yang sangat kuat antar-variabel independen dalam model regresi. Jika terdapat multikolinearitas yang tinggi, maka hasil estimasi koefisien regresi bisa menjadi bias, sehingga model tidak dapat memberikan estimasi yang tepat. Untuk menguji multikolinearitas, digunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Dalam penelitian ini, jika nilai $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* $> 0,10$, maka dapat dipastikan bahwa model tidak mengalami multikolinearitas yang serius, dan hubungan antar-variabel independen dapat dianggap tidak bermasalah (Ghozali, 2021).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk memastikan bahwa varians residual dalam model regresi bersifat konstan di semua level variabel independen. Jika terjadi heterokedastisitas, maka estimasi yang dihasilkan akan menjadi tidak efisien dan dapat menurunkan akurasi hasil regresi. Dalam penelitian ini, heterokedastisitas diuji dengan menggunakan analisis visual *scatterplot* atau uji Glejser. Apabila tidak ditemukan pola tertentu pada *scatterplot*, atau jika nilai signifikansi uji Glejser $> 0,05$, maka model dianggap bebas dari masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2021).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hubungan antara beberapa variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini, regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel seperti motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan fasilitas kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan menggunakan regresi linear berganda, kita dapat mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Model regresi linear berganda memiliki bentuk umum sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \quad (1)$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Motivasi

X_2 : Lingkungan Kerja

X_3 : Fasilitas Kerja

α : Konstanta

β : Koefisien regresi dari setiap variable independent

ε : Error atau residual

Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (kecemasan, depresi, dan dukungan sosial) terhadap variabel dependen (motivasi penyelesaian studi) secara parsial. Jika nilai p-value dari uji t lebih kecil dari 0,05 ($p\text{-value} < 0,05$), variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $p\text{-value} \geq 0,05$, maka tidak ada pengaruh signifikan.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen. R^2 berkisar antara 0 dan 1, di mana semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari semua variabel independen (kecemasan, depresi, dan dukungan sosial) terhadap variabel dependen. Uji F menguji apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi penyelesaian studi. Jika nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05 ($p\text{-value} < 0,05$), variabel-variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap motivasi penyelesaian studi. Jika p-value lebih besar atau sama dengan 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh simultan terhadap variabel dependen.