



## Peninjauan Secara Kuantitatif Atas Kinerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Pada Pt. Jas Cengkareng Divisi Manifest Cargo Export

<sup>1</sup>Andreas Boris Herlamba Pasaribu

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Risza Putri Elburdah

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

E-mail: <sup>1</sup>[borispasaribu@gmail.com](mailto:borispasaribu@gmail.com) , <sup>2</sup>[dosen01022@unpam.ac.id](mailto:dosen01022@unpam.ac.id)

**Abstract** - This study aims to determine the effect of Physical Work Environment and Work Discipline on employee performance at PT. JAS Cengkareng Manifest Cargo Export Division Jakarta both partially and simultaneously. This study uses a quantitative method through a descriptive approach. The sampling technique in this study uses a non-probability sampling technique, namely a saturated sample with a total of 50 respondents taken from all company employees. Data analysis techniques used are: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple & multiple regression test, partial & simultaneous correlation coefficient test, partial & simultaneous determination coefficient test, T test and F test. Based on the results of the multiple linear regression test, the equation  $Y = 9.186 + 0.314X_1 + 0.472X_2$  is obtained, indicating that the variables of Physical Work Environment and Work Discipline have a positive coefficient on the Employee Performance variable. The coefficient of the Physical Work Environment variable gives a value of 0.314, indicating that if the Physical Work Environment variable increases with the assumption that other variables remain constant, the Employee Performance variable will increase. The coefficient for the Work Discipline variable is 0.472, indicating that an increase in Work Discipline will increase employee performance. The correlation value, or R-value, of 0.772 and the R-square value of 0.596, or 59.6%, indicate a strong relationship between the Physical Work Environment and Work Discipline and employee performance. The F-test also yielded a value of  $45.679 > 2.750$ . This indicates that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Therefore, it can be concluded that the Physical Work Environment and Work Discipline influence employee performance.

**Keywords:** Physical Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JAS Cengkareng Divisi Manifest Cargo Export Jakarta baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* yaitu sampel jenuh dengan jumlah 65 responden yang diambil dari seluruh karyawan perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi sederhana & berganda, uji koefisien korelasi secara parsial & simultan, uji koefisien determinasi secara parsial & simultan, uji T dan uji F. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan persamaan  $Y = 9,186 + 0,314X_1 + 0,472X_2$ , menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja memiliki koefisien yang bernilai positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Koefisien variabel Lingkungan Kerja Fisik memberikan nilai sebesar 0,314, menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik meningkat dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel Kinerja Karyawan akan meningkat. Koefisien variabel Disiplin Kerja memberikan nilai sebesar 0,472, menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja meningkat maka variabel Kinerja karyawan akan meningkat. Dan nilai korelasi atau nilai R sebesar 0,772 dan nilai *R square* sebesar 0,596 atau 59,6% menunjukkan hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan. Hasil uji F juga menghasilkan nilai sebesar  $45,679 > 3,150$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Pasca pandemi kondisi perekonomian global kembali pulih dan di banyak sektor perusahaan mulai bangkit kembali. Dan menyongsong perjalanan industri baru yang sedikit banyak berbeda dibandingkan dengan kondisi sebelum pandemi berlangsung. Berkaca pada kondisi pandemi, hampir seluruh sektor perindustrian sangat terpukul, imbas dari pembatasan sosial berskala besar. Pada kondisi pandemi Covid-19, menuntut untuk berbagai industri memanfaatkan teknologi sebagai penunjang mobilitas karyawannya. Sehingga terjadilah sebuah budaya baru yang memaksa karyawan harus mampu beradaptasi dengan baik terhadap perubahan.

Perubahan yang cukup drastis tersebut harus serta ditunjang dengan pengelolaan yang baik. pengelolaan yang dimaksud sangat erat kaitannya dengan manajemen yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Dalam teori manajemen, manajemen merupakan suatu system yang dikelola oleh sumber daya manusia perusahaan. Pengelolaan tersebut melalui berbagai macam metode-metode yang terstruktur untuk menghasilkan output yang diinginkan. Menurut Yoyo Sudaryo dkk (2020 : 174) “Manajemen adalah proses penggunaan sumber daya organisasi dengan memanfaatkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien”.

Dari manajemen yang bagus akan membawa dampak yang baik terhadap kinerja karyawannya. Namun selain manajemen yang baik, tentunya ada banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor tersebut meliputi penyediaan lingkungan kerja yang memadai, tingkat kedisiplinan karyawan dan lain sebagainya. Membahas mengenai lingkungan kerja fisik yang bersih dan tertata rapi berpengaruh besar terhadap kenyamanan kerja. Penerangan yang cukup dan sirkulasi udara yang baik mendukung kenyamanan bekerja. Dari kombinasi hal tersebut karyawan akan lebih fokus jika lingkungan mendukung dan bebas dari gangguan.

PT. Jasa Angkasa Semesta berkomitmen menjadi perusahaan yang turut serta mendukung peningkatan kinerja karyawan. Komitmen tersebut diwujudkan dengan memberikan berbagai macam fasilitas untuk seluruh karyawan di perusahaan. Secara teori lingkungan kerja fisik menurut Afandi (2018:29) “Lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas seperti temperature, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Dibawah ini merupakan data lingkungan kerja fisik PT. Jasa Angkasa Semesta pada tahun 2024. Data didapatkan dari penilaian berdasarkan indikator-indikator yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik, berikut adalah datanya:

**Tabel 1 Data Lingkungan Kerja Fisik**

Periode	Standar	Penerangan	Suara	Kebersihan	Keamanan	Kenyamanan
Januari	100	90	57	88	88	51
Februari	100	90	66	85	87	55
Maret	100	87	56	90	85	57
April	100	88	50	87	86	60
Mei	100	90	51	86	88	65
Juni	100	91	57	87	89	45
Juli	100	92	50	88	90	50
Agustus	100	90	51	89	88	56
September	100	91	55	85	90	60
Oktober	100	92	56	90	87	58
November	100	91	50	90	86	61
Desember	100	92	61	87	86	68
<b>Rata-rata</b>		<b>90,3</b>	<b>55</b>	<b>87,66</b>	<b>87,5</b>	<b>57,1</b>
<b>Ket</b>		<b>SB</b>	<b>C</b>	<b>SB</b>	<b>SB</b>	<b>C</b>

Sumber: Data lingkungan kerja fisik 2024

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil bahwa, terdapat tiga indikator yang menunjukkan rata-rata nilai sangat baik. Tiga indikator yang memiliki nilai rata-rata sangat baik adalah penerangan, kebersihan dan juga keamanan. Dengan hasil tersebut mengindikasikan

bahwa perusahaan telah menyediakan fasilitas yang bagus untuk mendukung kenyamanan bekerja. Sehingga diharapkan mampu membawa dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Namun masih terdapat hal yang menjadi perhatian, khususnya bagi perusahaan untuk bisa ditingkatkan lebih baik.

**Tabel 2 Data Absensi Karyawan yang Alpha PT. JAS 2022-2024**

Total karyawan	Bulan	2022		2023		2024	
		Karyawan Terlambat	%	Karyawan Terlambat	%	Karyawan Terlambat	%
75	Januari	5	6%	5	6%	6	8%
75	Februari	4	5%	6	8%	7	9%
75	Maret	6	8%	5	6%	6	8%
75	April	7	9%	6	8%	10	13%
75	Mei	5	6%	5	6%	7	9%
75	Juni	8	10%	5	6%	5	6%
75	Juli	5	6%	8	10%	8	10%
75	Agustus	6	8%	4	5%	6	8%
75	September	7	9%	6	8%	5	6%
75	Oktober	5	6%	5	6%	4	5%
75	November	4	5%	6	8%	7	9%
75	Desember	5	6%	4	5%	5	6%
<b>Total</b>		<b>67</b>		<b>65</b>		<b>76</b>	

Sumber: Data Absensi 2022-2024

Berdasarkan data absensi, total karyawan yang terlambat meningkat pada tahun 2024 dengan jumlah 76 karyawan yang terlambat. Jumlah tersebut meningkat dari yang sebelumnya pada tahun 2023 berjumlah 65 karyawan. Dengan hasil tersebut menjadi bahan evaluasi perusahaan mengingat jumlah peningkatan yang cukup signifikan. Perusahaan perlu untuk memperhatikan kembali tingkat kedisiplinan karyawan, sehingga kinerja karyawan bisa terjaga. Salah satu solusi yang bisa diterapkan adalah dengan meningkatkan skala *punishment* bagi karyawan yang indisipliner.

**Tabel 3 Data Kinerja Karyawan**

Perspektif Penilaian	Area Kinerja Utama	Target	Pencapaian
<i>Financial Aspect</i>	Memastikan Keakuratan Data Waybill	100%	100%
	Berkoordinasi dengan PDE untuk pengiriman laporan bea cukai	100%	100%
<i>Customer Aspect</i>	Responsif terhadap permintaan airlines	100%	100%
<i>Internal Process Aspect</i>	Memastikan dokumen dalam keadaan baik dan dikoordinasikan dengan <i>Staff build up</i> dan <i>Dispatcher</i>	100%	100%
	Melakukan <i>Filling Flight File</i>	100%	100%
<i>Learning and Growth Aspect</i>	Kemauan untuk belajar, menyerap hal-hal baru	100%	60%
	Antusiasme dalam setiap training yang diadakan	100%	95%

Sumber: PT. Jasa Angkasa Semesta

Dari data diatas, 3 aspek yaitu *financial aspect*, *customer aspect* & *internal process aspect* mampu mencapai target. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan sudah bisa menjaga banyak aspek untuk mencapai target pencapaian. Namun terdapat satu aspek yaitu *learning & growth aspect* yang belum mampu mencapai target dengan cakupan pencapaian hanya 60%.

*Learning & Growth* erat kaitannya dengan kemampuan dan program pelatihan yang diberikan kepada karyawan baru ataupun lama. Namun seringkali ditemukan ketidak mampuan karyawan secara individu dalam menyerap materi pelatihan dengan cepat. Dan juga kemampuan karyawan secara individu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Dengan hal tersebut perlunya perusahaan untuk mengevaluasi aspek tersebut, dan memberikan yang terbaik mengenai penanganan kedisiplinan dan penyediaan lingkungan kerja fisik yang baik.

## **KAJIAN TEORI**

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti dalam Sudaryo (2019:48) “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”. Menurut Gary dessler (2020) lingkungan kerja fisik mencakup elemen-elemen seperti tata ruang, pencahayaan, suhu, kebisingan, dan fasilitas keselamatan di tempat kerja. Lingkungan yang dirancang dengan baik dapat mendukung kenyamanan, keamanan, dan kinerja karyawan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2021:193) bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Wahyudi dkk (2021:109) “disiplin kerja adalah segala sesuatu yang berbentuk benda atau manusia yang dapat menjadikan pegawai atau karyawan berperilaku disiplin (kedisiplinan) “. Menurut Sutrisno (2016:89) mengatakan bahwa “disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2023:182) “Kinerja adalah merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Wahyudi dkk (2021 : 13) "didefinisikan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang baik melalui proses kerja”.

Menurut Mangkunegara (2021:67) “kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

### **Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019:134) “mengatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang dinyatakan dalam kalimat pertanyaan”. Menurut Sugiyono (2019:99) “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, didasarkan pada fakta empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data”. Berdasarkan pendapat para ahli, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

- Ho1: Diduga tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Divisi Manifest Cargo Export secara parsial.
- Ha1: Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Divisi Manifest Cargo Export secara parsial.
- Ho2: Diduga tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Divisi Manifest Cargo Export secara parsial.
- Ha2: Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Divisi Manifest Cargo Export secara parsial.
- Ho3: Diduga tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Divisi Manifest Cargo Export secara simultan.
- Ha3: Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Divisi Manifest Cargo Export secara simultan.

## **METODE PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2019 : 16) “Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian

yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Metode penelitian deskriptif kuantitatif merupakan metode penelitian yang menjabarkan dan mendeskripsikan data yang dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan variable bebas dan terikat.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **1. Uji Regresi**

##### **a. Uji Regresi Berganda**

**Tabel 4 Uji Regresi Berganda Variabel X1 & X2 Terhadap Variabel Y**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.186	3.504		.011
	Lingkungan Kerja Fisik	.314	.095	.351	.002
	Disiplin Kerja	.472	.101	.496	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *SPSS Versi 23*

- Nilai konstanta berada di angka 9,186 diartikan jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) tidak ada perubahan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 9,186 *point*.
- Nilai regresi Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) 0,314 diartikan apabila nilai motivasi (X<sub>1</sub>) ditingkatkan 1 (satuan) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,314 *point*.
- Nilai regresi Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) 0,472 diartikan apabila nilai Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) ditingkatkan 1 (satuan) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,472 *point*.

#### **Uji Koefisien Korelasi**

**Tabel 5 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Correlations	
		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.674**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.674**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : *SPSS Versi 23*

Dari perhitungan uji koefisien korelasi secara parsial diatas didapatkan hasil pengujian 0,674, angka tersebut berada di rentang 0,600-0,799 dan bisa diartikan hubungan variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan kuat.

**Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.724 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.724 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : SPSS Versi 23

Dari perhitungan uji koefisien korelasi secara parsial diatas didapatkan hasil pengujian 0,724, angka tersebut berada di rentang 0,600-0,799 dan bisa diartikan hubungan variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan kuat.

**Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 <sup>a</sup>	.596	.583	3.614

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari perhitungan uji koefisien korelasi secara simultan diatas didapatkan hasil pengujian 0,772, angka tersebut berada di rentang 0,600-0,799 dan bisa diartikan hubungan variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan kuat.

#### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 <sup>a</sup>	.454	.445	4.167

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi 23

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas didapatkan hasil R Square sebesar 0,454 dan dinyatakan presentase pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan adalah 45,4% sedangkan 54,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.525	.517	3.887

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi 23

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas didapatkan hasil R Square sebesar 0,525 dan dinyatakan presentase pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan adalah 52,5% sedangkan 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 <sup>a</sup>	.596	.583	3.614

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi 23

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas didapatkan hasil R Square sebesar 0,596 dan dinyatakan presentase pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan adalah 59,6% sedangkan 40,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Uji Hipotesis**

**1) Uji t**

**Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,186	3,504		2,621	,011
	Lingkungan Kerja Fisik	,314	,095	,351	3,297	,002
	Disiplin Kerja	,472	,101	,496	4,661	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi 23

**a) Uji T Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas didapatkan nilai t 3,297 dan nilai signifikansinya adalah 0,002. Maka dari hasil tersebut disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, karena nilai t hitung (3,297) > t tabel (1,999) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

**b) Uji T Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas didapatkan nilai t 4,661 dan nilai signifikansinya adalah 0,000. Maka dari hasil tersebut disimpulkan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, karena nilai t hitung(4,661) > t tabel (1,999) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

**2) Uji F**

**Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1193.453	2	596.727	45.679	.000 <sup>b</sup>
	Residual	809.931	62	13.063		
	Total	2003.385	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas diperoleh nilai f hitung 45,679 dan nilai signifikansinya 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, karena nilai F hitung (45,679) > F tabel (3,150) dan nilai signifikansinya dibawah 0,05.

#### **Pembahasan Penelitian**

##### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan menggunakan uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan  $Y = 17,580 + 0,602X_1$  artinya kinerja karyawan akan bernilai 17,580 apabila nilai  $X = 0$ . Dan nilai regresi berada pada angka 0,602 sehingga apabila Lingkungan Kerja Fisik ditingkatkan 1 (satuan) maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,602. Dan nilai korelasi atau nilai R sebesar 0,674 dan nilai  $R^2$  sebesar 0,454 atau 45,4% menunjukkan hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja Fisik dengan kinerja karyawan. Hasil uji t juga menghasilkan nilai sebesar  $3,297 > 1,999$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan hasil diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Made Sandi Rastana, I Gede Aryana Mahayasa Dan Ni Wayan Wina Premayani (2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan”, dengan hasil uji secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

##### **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan menggunakan uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan  $Y = 12,756 + 0,689X_2$  artinya kinerja karyawan akan bernilai 12,756 apabila nilai  $X = 0$ . Dan nilai regresi berada pada angka 0,689 sehingga apabila Disiplin Kerja ditingkatkan 1 (satuan) maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,689. Dan nilai korelasi atau nilai R sebesar 0,724 dan nilai  $R^2$  sebesar 0,525 atau 52,5% menunjukkan hubungan yang kuat antara Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan. Hasil uji t juga menghasilkan nilai sebesar  $4,661 > 1,999$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan hasil diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahmi Susanti (2021) yang berjudul “Pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Glory Store Indonesia”, dengan hasil uji secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan menggunakan uji regresi linear berganda didapatkan persamaan  $Y = 9,186 + 0,314X_1 + 0,472X_2$ , menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja memiliki koefisien yang bernilai positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dengan hasil tersebut, menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja meningkat dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,314 dan 0,472. Untuk nilai korelasi atau nilai R sebesar 0,772 dan nilai  $R^2$  sebesar 0,596 atau 59,6% menunjukkan hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan. Hasil uji F juga menghasilkan nilai sebesar  $45,679 > 3,150$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan hasil diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sylvia Defitamilia & Bachruddin Saleh (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi”, dengan hasil bahwa secara simultan Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.



## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

#### **1). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja karyawan**

Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan di PT. JAS Cengkareng Divisi Manifest Cargo Export. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan uji regresi yang menunjukkan bahwa  $Y = 17,580 + 0,602X_1$ , artinya jika Lingkungan Kerja Fisik ditambahkan satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,602. Berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai t 3,297 dan nilai signifikansinya adalah 0,002. Maka dari hasil tersebut disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, karena nilai t hitung (3,297) > t tabel (1.999) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

#### **2). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. JAS Cengkareng Divisi Manifest Cargo Export. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan uji regresi yang menunjukkan bahwa  $Y = 12,756 + 0,689X_2$ , artinya jika Lingkungan Kerja Fisik ditambahkan satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,689. Berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai t 4,661 dan nilai signifikansinya adalah 0,000. Maka dari hasil tersebut disimpulkan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, karena nilai t hitung (4,661) > t tabel (1.999) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

#### **3). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji regresi yang ditemukan secara simultan antara pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $Y = 9,186 + 0,314X_1 + 0,472X_2$ . Hal ini berarti jika variabel Lingkungan Kerja Fisik meningkat dengan asumsi variabel lain tetap, maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,314. Jika variabel Disiplin Kerja meningkat dengan asumsi variabel lain tetap, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,472. Dengan demikian, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. JAS Cengkareng Divisi Manifest Cargo Export. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai f hitung 45,679 dan nilai signifikansinya 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, karena nilai F hitung (45,679) > F tabel (3,150) dan nilai signifikansinya dibawah 0,05.

### **Keterbatasan Penelitian**

1. Faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja.
2. Berbedanya pandangan, pemikiran dan anggapan dari responden yang terlibat, terkadang hal tersebut menjadi suatu hambatan untuk peneliti mendapatkan data yang sebenarnya.
3. Uji koefisien determinasi menunjukkan presentase 59,6% dan sisanya 40,4% merupakan presentase keberpengaruhan faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Alfani, Agung & Risza Putri Elburdah (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Global Dispomedika Cabang Depok Vol. 1, No.4.
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302.
- Eni Yulia, Nopi Oktavianti (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis Volume 1, Number 1, Maret 2024*.
- Fitri, N. N., & Ferdian, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(2), 444-455.

- Hasibuan, Malayu S.P (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Ibrahim, F. M., Soebyakto, B. B., Widiyanti, M., & Hanafi, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan. *The Manager Review*, 4(1), 9-18.
- Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara. *Magenta*, 9(2), 75-82.
- Kasmir. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Pamuji, M. A. B. A., & Mahfudiyanto, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Bagian Produksi Pada Pt. Tanjung Abadi Makmur Jombang. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(5), 246-256.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Risza Putri Elburdah, Qorine Nur Syafi'ina. *The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance in PT. Mahanusa Graha Persada. Journal of Research in Business, Economics, and Education*, Vol. 3 No. 6 (2021): December Edition, 46-53 ; 2686-6056.**
- Sedarmayanti (2019) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Setiana, Adi robith & Dewi, Lati Sari (2022) *Monograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Surabaya : Global Aksara Pers.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung ALFABETA.
- Sudaryo, Yoyo (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Andi.
- Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53-65.
- Wahyudi dkk (2021) *Buku Kajian MSDM*. Pamulang: Unpam Press.
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 52-60.