



## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TUMBUH SUKSES NASTARI KABUPATEN BOGOR

Muhammad Rifqi Iskandar<sup>1</sup>

Universitas Pamulang

Irfan Rizka Akbar<sup>2</sup>

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 pamulang Barat, Tangerang Selatan

[rifqiiskandar42@gmail.com](mailto:rifqiiskandar42@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02461@unpam.ac.id](mailto:dosen02461@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract.** *This study aims to determine and analyze the influence of work discipline and physical work environment on employee performance at PT Tumbuh Sukses Nastari, Bogor Regency. The population in this study were 50 employees of PT Tumbuh Sukses Nastari, Bogor Regency. The sampling method in this study used saturated sampling techniques, data analysis methods used were descriptive statistical tests, instrument tests (validity tests and reliability tests), classical assumption tests (normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests), correlation tests, coefficient of determination tests, regression tests, and hypothesis tests using SPSS Ver.25. The results of this study are that Work Discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of (30.6%), and the hypothesis test obtained a calculated  $t$  value  $>$   $t$  table or ( $4.604 > 1.677$ ). The work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of (36.3%) and the hypothesis test obtained a calculated  $t$  value  $>$   $t$  table or ( $5.230 > 1.677$ ). Work discipline and work environment have a significant simultaneous effect on employee performance with the regression equation  $Y = 7.355 + 0.315X_1 + 0.457X_2$ , the coefficient of determination value is (40.3%) while the remaining (59.7%) is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated  $F$  value  $>$   $F$  table or ( $15.800 > 3.200$ ).*

**Keywords:** *Work discipline, Physical work environment, Employee performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja Fisik terhadap kinerja karyawan PT Tumbuh Sukses Nastari Kabupaten Bogor. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tumbuh Sukses Nastari Kabupaten Bogor sebanyak 50 orang. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, metode analisa data yang digunakan adalah uji statistik deskriptif, uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS Ver.25. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar (30,6%), dan uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $4.604 > 1,677$ ). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar sebesar (36,3%) dan uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $5.230 > 1,677$ ). Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,355 + 0,315X_1 + 0,457X_2$ , Nilai koefisien determinasi sebesar (40,3%) sedangkan sisanya sebesar(59,7%) dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau( $15,800 > 3,200$ )..

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

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja individu karyawannya. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pemenuhan kuantitas tenaga kerja, tetapi juga pada penciptaan perilaku kerja yang disiplin serta lingkungan fisik yang mendukung produktivitas, keselamatan, dan kenyamanan. Dua determinan yang sering dikaitkan langsung dengan capaian kinerja adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik.

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, standar prosedur (SOP), dan komitmen terhadap waktu/target. Disiplin yang baik menurunkan kesalahan (error), rework, dan keterlambatan, sekaligus meningkatkan konsistensi output. Sebaliknya, disiplin yang lemah tercermin dari absensi yang tinggi, pelanggaran prosedur, hingga penurunan kualitas layanan/produk.

**Tabel 1. 1**  
**Data Absen Karyawan PT Tumbuh Sukses Nastari Tahun 2021 - 2024**

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan						Total Persentase
		Sakit		Izin		Alfa		
		Total	%	Total	%	Total	%	
2021	50 Orang	4	8%	6	12%	10	20%	60%
2022	50 Orang	3	6%	6	12%	9	18%	65%
2023	50 Orang	5	10%	2	4%	10	20%	66%
2024	50 Orang	8	16%	5	10%	11	22%	52%
<b>Rata-Rata Pertahun</b>		<b>5</b>	<b>10%</b>	<b>5</b>	<b>10%</b>	<b>10</b>	<b>20%</b>	<b>61%</b>

Sumber: PT Tumbuh Sukses Nastari

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2021 ada sebanyak 4 orang karyawan yang sakit dengan presentase 8%, kemudian karyawan izin sebanyak 6 orang dengan presentase 12%, karyawan alfa sebanyak 10 orang dengan presentase 20%. Selanjutnya bahwa pada tahun 2022 ada sebanyak 3 orang karyawan yang sakit dengan presentase 6%, kemudian karyawan izin sebanyak 6 orang dengan presentase 12%, karyawan alfa sebanyak 9 orang dengan presentase 18%. Kemudian bahwa pada tahun 2023 ada sebanyak 5 orang karyawan yang sakit dengan presentase 10%, kemudian karyawan izin sebanyak 2 orang dengan presentase 4%, karyawan alfa sebanyak 10 orang dengan presentase 20%. Selanjutnya pada tahun 2024 ada sebanyak 8 orang karyawan yang sakit dengan persentase 16%, kemudian izin sebanyak 5 orang dengan persentase 10%, dan karyawan alfa sebanyak 11 orang dengan persentase 22%.

**Tabel 1. 2**  
**Prasurvey Fasilitas Lingkungan Kerja Pegawai Pada PT Tumbuh Sukses Nastari Tahun 2023**

Parameter	Aspek	Pernyataan	Ya	Tidak
Lingkungan Fisik	Suhu Ruangan	Apakah suhu ruangan sudah sesuai dengan standar?	15	10
	Kebisingan	Apakah dilingkungan kerja terjadi kebisingan?	18	7
	Fasilitas	Apakah fasilitas yang tersedia sudah cukup memadai?	3	22

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TUMBUH SUKSES NASTARI KABUPATEN BOGOR**

	Sirkulasi Udara	Apakah terdapat ventilasi udara?	7	18
	Kebersihan	Apakah lingkungan kerja terasa bersih sehingga nyaman untuk bekerja?	10	15
Lingkungan Non Fisik	Rekan Kerja	Apakah rekan kerja antara satu dengan yang lainnya saling mendukung?	12	13
	Kerjasama	Apakah terjalin kerjasama yang baik dilingkungan kerja?	9	16
	Kompetisi	Apakah terjadi kompetisi di antara para karyawan?	20	5

Sumber: PT Tumbuh Sukses Nastari

Berdasarkan dari tabel 1.2 dapat dilihat pada lingkungan kerja yang dimana fasilitas yang terdapat didalam ruang kerja pada PT Tumbuh Sukses Nastari masih belum maksimal dilihat dari suhu ruangan, sirkulasi udara dan kurang luas nya lahan parkir, serta lingkungannya kurang bersih dan perlu adanya lahan parker yang luas dan lingkungan yang bersih agar kinerja karyawan dapat lebih nyaman dalam bekerja, dan masih kurangnya tempat yang dapat mengurangi semangat kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sinambela (2016:332) menyatakan “ Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”.

**Tabel 1. 3 Prasurvey Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Tumbuh Sukses Nastari Tahun 2023**

No	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak	Total Responden	Presentase
1	Kuantitas Kerja	Banyaknya target kerja mempengaruhi hasil kinerja karyawan.	21	4	25	84%
2	Kualitas Kerja	Karyawan bekerja sesuai dengan standar mutu yang diberlakukan	10	15	25	40%
3	Pengetahuan tentang pekerjaan	Karyawan paham tentang pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan	12	13	25	48%
4	Kualitas personal	Karyawan memiliki sikap yang baik, integritas dan memiliki jiwa kepemimpinan	10	15	25	40%
5	Kerjasama	Karyawan mampu untuk bekerja sama dengan rekan kerja, pimpinan maupun bawahan.	9	16	25	36%
6	Dapat Diandalkan	Karyawan memiliki kedisiplinan dan tingkat kehadiran yang baik	13	12	25	52%

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TUMBUH SUKSES NASTARI KABUPATEN BOGOR**

7	Inisiatif	Karyawan memiliki ketekunan dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas yang dapat memberikan peningkatan hasil kerja.	15	10	25	60%
---	-----------	---	----	----	----	-----

*Sumber: Hasil Prasurvey PT Tumbuh Sukses Nastari (2023)*

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bawah hasil presurvey kinerja karyawan menunjukkan bahwa pada indikator kuantitas kerja terdapat 21 orang karyawan yang setuju bahwa beban kerja mempengaruhi hasil kinerja karyawan, pada indikator kualitas kerja terdapat 15 orang karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan standar mutu yang diberlakukan, pada indikator pengetahuan tentang pekerjaan terdapat 13 orang karyawan yang masih kurang paham tentang pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan, selanjutnya pada indikator kualitas personal terdapat 15 orang karyawan yang memiliki sikap yang kurang baik, integritas dan kurang memiliki jiwa kepemimpinan, pada indikator kerjasama terdapat 9 orang karyawan yang belum mampu untuk bekerja sama dengan rekan kerja, pimpinan maupun bawahan, kemudian pada indikator dapat diandalkan terdapat 13 orang karyawan memiliki kedisiplinan dan tingkat kehadiran yang baik, lalu pada indikator inisiatif terdapat 15 orang karyawan yang memiliki ketekunan dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas yang dapat memberikan peningkatan hasil kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri (Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian). Jadi, manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai manajemen, berikut ini akan diungkapkan oleh para ahli:

#### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia yaitu sumber daya yang memiliki pemikiran, perasaan, kemauan, disiplin, serta pengetahuan yang dapat berkembang. Semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan. Walaupun teknologi terbaru, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tidak terdapat sumber daya manusia sulit untuk organisasi itu mencapaitujuannya.

#### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2018:444) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai mereka agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Hasibuan (2019:193-194) “Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”. Menurut Hamali (2018:214) “Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan

perusahaan”. Menurut Hasibuan (2019:197) “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya”. Menurut Afandi (2018:12) ”Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”.

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018: 66) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Fitria (2019:50), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut Busro (2018:301) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah wahana yang ada dalam organisasi lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan. Menurut Sedarmayanti, (2018:26), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, Sedarmayanti 2018: 26)

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:13) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif asosiatif, menurut Sugiyono (2019:39) “penelitian deskriptif adalah “metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Menurut Sugiyono (2019:44) “metode asosiatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018:117) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi atau jumlah keseluruhan karyawan pada PT Tumbuh Sukses Nastari Kabupaten Bogor adalah 50 orang, dan 50 orang yang di jadikan sampel.

#### **3.4.2 Sampel Penelitian**

Sampel menurut Sugiyono (2018:118) menyatakan bahwa bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Menurut Sugiyono (2019:85), “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi 54 dijadikan sebagai sampel, Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil. Adapun jumlah sampel penelitian ini yakni 50 karyawan PT Tumbuh Sukses Nastari Kabupaten Bogor.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **4.1.1 Pengujian Instrumen Data penelitian**

Pengujian instrument data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

#### **1. Uji Validitas Instrumen**

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak, untuk mengolah uji validitas peneliti menggunakan software SPSS versi 25 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrumen dinyatakan valid
- b. Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid

#### **2. Uji Realibilitas**

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghozali (2018:47) “Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. **Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal** jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- a. Jika nilai cronbach alpha  $>$  0,60, maka instrument reliable
- b. Jika nilai cronbach alpha  $<$  0,60, maka instrument tidak reliable

### **4.2.1 Pengujian Asumsi Klasik**

**Tabel 4. 1 Hasil Uji Nomalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0396873
	Std. Deviation	4.55673024
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.058
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

*Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 25.0, 2024*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa data residual nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih dari 0,05. **Maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.**

**1. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. 2 Uji Multikoliniearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.355	5.560		1.323	.192		
	Displin Kerja Total	.315	.177	.271	1.781	.081	.548	1.823
	Lingkungan Total	.457	.165	.420	2.763	.008	.548	1.823

a. Dependent Variable: Kinerja Total

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 25.0, 2024

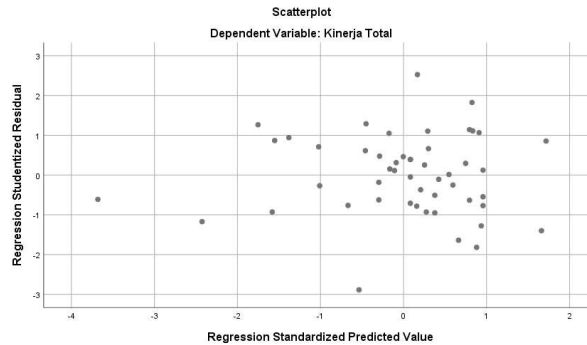
Menurut hasil pengujian multikolinieritas yang ditunjukkan pada tabel di atas, variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja masing-masing variabel memiliki nilai Tolerance sebesar 0,548 dimana nilai masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,823 dimana nilai masing- masing variabel tersebut kurang dari 10,00.

**2. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dan nilai residualnya (*SRESID*) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- b. Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan *SPSS* versi 25 sebagai berikut :



Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 25.0, 2024

**Gambar 4. 1 Grafik Scatter Plot Hasil Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak memiliki pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Oleh karena itu.

Hasilnya menunjukkan bahwa model regresi **tidak menunjukkan gangguan heteroskedastisitas**, yang berarti bahwa data penelitian dapat digunakan dari model regresi ini.

### 1. Pengujian Hipotesis

#### a. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

**Tabel 4. 25 Uji T Parsial (X1) terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.198	5.630		2.167	.035
	Disiplin Kerja Total	.644	.140	.553	4.604	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Total

*Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 25.0, 2024*

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  4.604 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,677. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,050. Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa **terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)**.

#### b. Pengujian Hipotesis secara Silmutan (Uji F)

**Tabel 4. 27 Uji F Silmutan (X1) dan (X2) terhadap (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	667.658	2	333.829	15.880	.000 <sup>b</sup>
	Residual	988.022	47	21.022		
	Total	1655.680	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Total  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Total, Disiplin Kerja Total

*Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 25.0, 2024*

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  15.880 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,200. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,050. Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

#### 4.3.1 Pembahasan Deskriptif

#### 1. Kondisi jawaban responden atas variabel Disiplin Kerja (X1)

Total mean skor variabel Disiplin Kerja (X1) adalah sebesar 3,99 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas Disiplin Kerja yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 18,2% memberikan jawaban sangat baik (SS), sebanyak 55,2% memberikan jawaban baik (S), akan tetapi masih ada responden sebanyak 11,2% yang memberikan jawaban kurang baik (KS), sebanyak 3,6% memberikan jawaban tidak baik (TS), dan sebanyak 1,4% memberikan jawaban sangat tidak baik (STS)

## **2. Kondisi jawaban responden atas variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Total mean skor variabel Lingkungan Kerja Fisik menerima skor rata-rata 3,97, yang menunjukkannya dalam kategori baik. Mayoritas responden merespon positif atas Lingkungan Kerja Fisik, menurut jawaban rata-rata mereka. Berdasarkan jawaban, 21,2% responden memberikan jawaban sangat baik (SS), 61,1% memberikan jawaban baik (S), tetapi 9% responden memberikan jawaban kurang baik (KS), 7,8% memberikan jawaban tidak baik (TS), dan 0,6% memberikan jawaban sangat tidak baik (STS).

## **3. Kondisi jawaban responden atas variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Total mean skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,76 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja karyawan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 17,8% memberikan jawaban sangat baik (SS), sebanyak 53,6% memberikan jawaban baik (S), namun masih ada responden sebanyak 19,4% yang memberikan jawaban kurang baik (KS), sebanyak 7,2% memberikan jawaban tidak baik (TS), dan sebanyak 1,4% memberikan jawaban sangat tidak baik (STS).

### **4.3.2 Pembahasan Kuantitatif**

#### **1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 12,198 + 0,644X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,563 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,306 atau sebesar 30,6% sedangkan sisanya sebesar 69,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $4,604 > 1,677$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y). Hasil Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani. R pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta. Penelitiannya memperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y = 4,940 + 1,073 X_1 - 0,150 X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,958, nilai 111 Determinasi 91,7% dan nilai  $F$  hitung  $353,926 >$   $F$  tabel 3,13 dengan signifikansi  $0,000 < 0,050$

#### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 12,163 + 0,654X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,623 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,363 atau sebesar 36,3% sedangkan sisanya sebesar 63,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $5,230 > 1,677$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eti Ariyanti pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Boga Lestari di Jakarta Selatan. Penelitiannya memperoleh nilai

persamaan regresi  $Y = 10,647 + 0,723X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,795 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 63,3%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 3,510 + 0,523X_1 + 0,342X_2$ , nilai koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,635 yang artinya mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,403 atau sebesar 40,3% sedangkan sisanya sebesar 59,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung  $> F$  tabel atau  $(15,880 > 2,802)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Doni irawan pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Penelitian ini memperoleh hasil secara simultan Disiplin dan Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja dengan nilai  $t$ -hitung  $(199,835) > t$  tabel  $(3,18)$  dan tingkat signifikansi  $(0,000 < 0,05)$ .

## **PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Tumbuh Sukses Nastari Kabupaten Bogor” maka penulis akan menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier sederhana  $Y = 12,198 + 0,644 X_1$  dan nilai  $t$  hitung  $\geq t$  tabel  $(4,604 \geq 1,677)$  dengan nilai signifikan  $\leq 0,05$   $(0,000 \leq 0,05)$  dan nilai koefisien determinasinya sebesar 30,6% sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tumbuh Sukses Nastari Kabupaten Bogor sebesar 30,6%, sedangkan sisanya 69,4% dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier sederhana  $Y = 12,163 + 0,654 X_2$  dan nilai  $t$  hitung  $\geq t$  tabel  $(5,230 \geq 1,677)$  dengan nilai signifikan  $\leq 0,05$   $(0,000 \leq 0,05)$  dan nilai koefisien determinasinya sebesar 36,3% sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tumbuh Sukses Nastari Kabupaten Bogor sebesar 36,3%, sedangkan sisanya 63,7% dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier berganda  $Y = 7,355 + 0,315 X_1 + 0,457 X_2$  dan nilai  $f$  hitung  $\geq f$  tabel  $(15800 \geq 3,200)$  dengan nilai signifikan  $\leq 0,05$   $(0,000 \leq 0,05)$  dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,403 yang artinya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Tumbuh Sukses Nastari Kabupaten Bogor sebesar 40,3%, sedangkan sisanya 59,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian, penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti lain kedepannya agar mendapat hasil penelitian yang lebih baik lagi. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Penelitian ini hanya meneliti 50 responden saja yang dalam hal ini adalah karyawan PT Tumbuh Sukses Nastari Kabupaten Bogor, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas.
2. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Masih terdapat banyak variabel dependen lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini, misalnya variabel motivasi kerja, beban kerja, kompensasi dan lain sebagainya.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda dari tiap responden dan juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesioner.

## **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh data terkait dengan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan maka peneliti akan mencoba mengemukakan beberapa saran. Adapun saran-saran yang ingin peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif pada instrumen pernyataan kuesioner variabel disiplin kerja (X1) diperoleh indikator paling rendah yaitu pada pernyataan "Saya selalu menjaga tutur kata saat berbicara dengan rekan kerja" dengan skor rata-rata 3,82. Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan kurang bisa menjaga tutur kata dengan sesama rekan kerja sehingga akan menciptakan suasana kerja yang kurang baik, dengan suasana kerja yang kurang baik maka menimbulkan rasa kurang disiplin karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu maka perlu adanya tindakan tegas dari pihak manajemen terhadap karyawan yang kurang menjaga tutur katanya, tindakan tersebut bisa dilakukan dengan cara teguran lisan maupun surat peringatan.
2. Berdasarkan analisis deskriptif pada instrumen pernyataan kuesioner variabel lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh indikator dengan pernyataan paling rendah yaitu pada pernyataan "Suhu ruang ditempat kerja terasa nyaman" dengan skor rata-rata 3,44. Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa suhu ruangan di tempat kerja terasa kurang nyaman sehingga akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu pihak manajemen mempertimbangkan untuk memberikan pendingin ruangan atau menambah ventilasi udara agar udara terasa lebih nyaman.
3. Berdasarkan analisis deskriptif pada instrumen pernyataan kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh indikator dengan pernyataan paling rendah yaitu pada pernyataan "Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan yang saya harapkan" dengan skor rata-rata 3,56. Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa pekerjaan yang diberikan Perusahaan belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan, karena tidak kesesuaiannya harapan kerja dengan pekerjaan yang dilakukan maka akan menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu maka

pihak manajemen bisa mengevaluasi kembali terkait dengan *Job desc* yang diberikan terhadap karyawan agar sesuai dengan posisinya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **JURNAL:**

- Aulia, S., & Avriyanti, S. (2023). Pengaruh Profitabilitas Terhadap Harga Saham Pada Perbankan Yang Terindeks Lq45 Periode Tahun 2016-2021. *Japb*, 6(2), 733-748
- Kristanti, R., & Budiasa, I. W. (2021). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(1), 15-23
- Nurjaya, N. (2021). "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona". *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Padila, P. (2023). Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar (Doctoral Dissertation, Universitas Sulawesi Barat).
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nihon Plast Indonesia". *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Purwati, N. L. P., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2019, December). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar. In *Seminar Nasional Inovasi Dalam Penelitian Sains, Teknologi Dan Humaniora-Inobali*.
- Rizki, M. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Di Kabupaten Muaro Jambi (Doctoral Dissertation, Universitas Batanghari Jambi).
- Safitri, A. M., & Tannady, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Toyota Motor Manufacturing Indonesia (Tmmn). *Kalbisiana Jurnal Sains, Bisnis Dan Teknologi*, 8(2), 2375-2384.
- Sinambela, L. P. (2019). "Disiplin Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 356-362.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pertamina (Persero) Refinery Unit Iv Cilacap)". *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 62, 78-85.
- Wardiyanta, R., & Sugiarto. (2018). "Peran Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan". *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 456-463.
- Wijaya, B. O. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Motivasi Dan Insentf Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(4), 63-72.
- Witara, K., & Setiyawan, B. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prima Mitra Piranti Sidoarjo. *Media Mahardhika*, 21(3), 378-391.

### **Buku:**

- Afandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Universitas Diponegoro.

- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Kristanti, M. (2021). *Produktivitas Karyawan Dalam Perspektif Manajemen*. Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Rajawali Pers.
- Ratnasari, D., & Fatimah, S. (2018). *Pengantar Manajemen*. Alfabeta.
- Ricardianto, G. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai*. Pt. Refika Aditama.
- Siagan, P. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sudjana, N. (2018). *Statistika Pendidikan*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wardiyanta, A. (2018). *Metode Penelitian Sosial*. Penerbit Universitas Terbuka.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.