



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alsun Suksesindo Jakarta Utara

Padli Maulana Wahab

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Dewi Sartika

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

padlimaulana28@gmail.com, dosen02208@unpam.ac.id

Abstrak. This research aims to determine the partial and simultaneous effects of the physical work environment and work discipline on employee performance at PT. Alsun Suksesindo, North Jakarta. The method used in this research is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, resulting in a sample of 71 respondents. Data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results indicate that the physical work environment variable has a simple linear regression equation of $Y = 13.583 + 0.701X_1$. The correlation coefficient value is 0.720, which falls into the strong category. The coefficient of determination shows that variable X_1 influences employee performance by 51.9%. The significance value is $0.000 < 0.05$, and the calculated t-count is $8.628 > t\text{-table } 1.995$, leading to the conclusion that the physical work environment has a significant effect on employee performance. The work discipline variable has a simple linear regression equation of $Y = 8.270 + 0.806X_2$. The correlation coefficient value of $r = 0.905$ is categorized as very strong. The coefficient of determination shows that variable X_2 influences employee performance by 81.9%. The significance value is $0.000 < 0.05$, and the calculated t-count is $17.663 > t\text{-table } 1.995$, indicating that work discipline has a significant effect on employee performance. The results for the physical work environment and work discipline variables have a multiple linear regression equation of $Y = 6.788 + 0.121X_1 + 0.725X_2$. The correlation coefficient value of $r = 0.909$ is categorized as very strong. The coefficient of determination indicates that variables X_1 and X_2 jointly influence employee performance by 82.6%. The F-test results show that $F\text{-count } 161.426 > F\text{-table } 3.132$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. This means that simultaneously, of the physical work environment and work discipline have a significant effect on employee performance

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

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alsun Suksesindo Jakarta Utara. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan sampel sebanyak 71 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik memiliki persamaan regresi linear sederhana $Y = 13,583 + 0,701 X_1$. Hasil uji koefisiensi korelasi 0,720 termasuk kategori kuat. Hasil uji koefisien determinasi variabel X_1 berpengaruh sebesar 51,9% terhadap Y . Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} = 8,628 > t_{tabel} = 1,995$ disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja memiliki persamaan regresi linear sederhana $Y = 8,270 + 0,806 X_2$. Uji koefisiensi korelasi $= r = 0,905$ termasuk kategori sangat kuat. Hasil uji koefisien determinasi variabel X_2 berpengaruh sebesar 81,9% terhadap Y . Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} = 17,663 > t_{tabel} = 1,995$ disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja memiliki persamaan regresi linear berganda $Y = 6,788 + 0,121 X_1 + 0,725 X_2$. Uji koefisiensi korelasi $= r = 0,909$ termasuk kategori sangat kuat. Hasil uji koefisien determinasi variabel X_1 dan X_2 berpengaruh sebesar 82,6% terhadap Y . Nilai $F_{hitung} = 161,426 > F_{tabel} = 3,132$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

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

PENDAHULUAN

PT. Alsun Suksesindo mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan pencapaian hasil yang diperoleh oleh mereka. Meskipun memiliki peluang pasar yang cukup besar, seharusnya perusahaan mampu mengoptimalkan produksinya dengan efektif. Namun, pada tahun 2022-2024, perusahaan tampaknya mengalami penurunan produksi dari target yang telah ditetapkan, hal ini tercermin dari data surat perintah kerja (SPK) yang telah penulis kumpulkan yang menunjukkan tren pencapaian yang bisa dikatakan kurang memuaskan.

Berikut ini tabel tentang target dan realisasi jumlah lembar surat perintah kerja (SPK) di PT. Alsun Suksesindo dari tahun 2022-2024 yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan:

Tabel 1. 1

Data Realisasi Jumlah Surat Perintah Kerja (SPK) PT. Alsun Suksesindo Periode Tahun 2022-2024

Tahun	Target Produktivitas (lbr spk)	Realisasi Produktivitas (lbr spk)	Tidak tercapai	Persentase (Realisasi / Target)	Ket
2022	2706	2110	596	77,97%	Tidak tercapai
2023	2253	1551	702	68,84%	Tidak tercapai
2024	2110	1582	528	74,98%	Tidak tercapai
Rata-rata				73,93%	Tidak tercapai

Sumber : Data sekunder diolah PT. Alsun Suksesindo 2025

Lbr SPK : Lembar Surat Perintah Kerja

Berdasarkan data pada tabel realisasi jumlah surat perintah kerja (SPK) PT. Alsun Suksesindo selama periode tahun 2022-2024, menunjukkan penurunan presentase realisasi pada tahun 2023 sebesar 9,13 % dari presentase pada tahun 2022 dan pada tahun 2024 mengalami kenaikan sebesar 6,14% dari presentase pada tahun 2023. Jauh dari target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan perlunya analisis mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan pencapaian di masa mendatang

Tabel 1. 2

Data Hasil Observasi Variabel Lingkungan Fisik Kerja PT. Alsun Suksesindo Tahun 2024

No	Uraian	Penjelasan	Keterangan
1	Penerangan	Penerangan memberikan arti yang sangat penting, penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para pegawai dalam melakukan aktivitas	Kurang baik, dikarenakan ada beberapa lampu penerangan yang tidak menyala optimal
2	Suhu Udara	Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar pegawai dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.	Kurang baik, dikarenakan ventilasi udara yang kurang memadai
3	Suara Bising	Suara yang mengganggu perlu dikurangi, bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres pegawai.	Kurang baik, dikarenakan area kerja berada dekat dengan mesin yang memiliki suara bising
4	Keamanan Kerja	Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan pegawai dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan	Baik, karena Perusahaan cukup baik menjalankan sop

**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Alsun Suksesindo Jakarta Utara**

No	Uraian	Penjelasan	Keterangan
		oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil.	dalam hal keamanan kerja

Sumber : Data primer diolah penulis 2025

Berdasarkan data pada tabel, terlihat bahwa keadaan lingkungan kerja fisik pada PT Alsun Suksesindo terdapat indikator-indikator lingkungan kerja fisik yang masih belum memadai seperti pada indikator penerangan, suhu udara dan suara bising yang dimana dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja dan juga akan berdampak kepada kualitas kinerja karyawan

Tabel 1. 3

Data tingkat absensi karyawan PT. Alsun Suksesindo Periode Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi						Percentase (%) 8/3X100%
			Terlambat	Sakit	Izin	Alpha	Jumlah 4+5+6+7	8	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
2022	71	250	156	21	58	10	245		98,0%
2023	71	260	197	56	100	23	376		144,6%
2024	71	251	255	25	40	12	332		132,3%
Rata - rata			202,7	34,0	66,0	15,0	317,7		125,0%

Sumber : PT. Alsun Suksesindo 2025

Berdasarkan data pada tabel tingkat absensi karyawan PT. Alsun Suksesindo selama periode tahun 2022-2024, menunjukkan kenaikan presentase pada tahun 2023 sebesar 46,6 % dari presentase pada tahun 2022 dan pada tahun 2024 mengalami penurunan sebesar 12,3% dari presentase pada tahun 2023. Absensi terbanyak disebabkan oleh absensi terlambat dan izin, sementara absensi karena sakit dan alpha juga cukup signifikan. Tingkat absensi yang tinggi ini dapat memberikan gambaran tentang kurangnya disiplin dan keteraturan kerja karyawan di PT. Alsun Suksesindo. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap kelancaran pelaksanaan target-target perusahaan. Diperlukan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab karyawan terhadap waktu kerja agar target-target perusahaan dapat tercapai dengan lebih baik

KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Afandi (2018:65) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Sutrisno (2023:132) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2021:25) mengemukakan bahwa definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:11) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal,

disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Lebih lanjut disiplin kerja berfungsi sebagai alat yang dimanfaatkan manajer untuk mengubah perilaku seseorang dan mendorong peningkatan kesadaran serta ketaatan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2020:67) pengertian "kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:16) penelitian kuantitatif adalah "metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Butir Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
X1.1	0,686	0,2335	Valid
X1.2	0,604	0,2335	Valid
X1.3	0,771	0,2335	Valid
X1.4	0,742	0,2335	Valid
X1.5	0,588	0,2335	Valid
X1.6	0,646	0,2335	Valid
X1.7	0,632	0,2335	Valid
X1.8	0,746	0,2335	Valid
X1.9	0,715	0,2335	Valid
X1.10	0,683	0,2335	Valid

Sumber: Data diolah penulis output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan data yang telah diolah penulis pada tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa item pernyataan variabel lingkungan kerja fisik (X_1) diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,2335, dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa semua item kuesioner pada pernyataan variabel

lingkungan kerja fisik (X_1) dapat dinyatakan valid. Sehingga koesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Variabel Displin Kerja (X_2)

Butir Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
X2.1	0,810	0,2335	Valid
X2.2	0,785	0,2335	Valid
X2.3	0,774	0,2335	Valid
X2.4	0,745	0,2335	Valid
X2.5	0,868	0,2335	Valid
X2.6	0,682	0,2335	Valid
X2.7	0,837	0,2335	Valid
X2.8	0,836	0,2335	Valid
X2.9	0,830	0,2335	Valid
X2.10	0,793	0,2335	Valid

Sumber: Data diolah penulis output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan data pada tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel displin kerja (X_2) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,2335, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Sehingga koesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Y.1	0,813	0,2335	Valid
Y.2	0,711	0,2335	Valid
Y.3	0,828	0,2335	Valid
Y.4	0,734	0,2335	Valid
Y.5	0,723	0,2335	Valid
Y.6	0,797	0,2335	Valid
Y.7	0,742	0,2335	Valid
Y.8	0,792	0,2335	Valid
Y.9	0,844	0,2335	Valid
Y.10	0,843	0,2335	Valid

Sumber: Data diolah penulis output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan data yang telah diolah penulis pada tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,2335, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner pada pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan valid. dengan ini koesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbachs Alpha	Nilai Pembanding	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,862	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,936	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,927	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan data yang diolah penulis pada tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa semua variabel baik variabel lingkungan kerja fisik (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki koefisien *cronbach alpha* > 0,60 atau di atas 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pengukur variabel dan kuesioner adalah reliabel. Artinya, setiap butir pernyataan dalam kuesioner menunjukkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel penelitian. Dengan kata lain, jawaban responden tergolong stabil, sehingga data yang diperoleh dianggap reliabel untuk digunakan dalam tahap analisis selanjutnya

Uji Normalitas

**Tabel 4. 5
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,38685289
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,100
	Negative	-,101
Test Statistic		,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah penulis output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4.13 diatas, hasil uji menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* didapatkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,067 > 0,05$ atau lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* tidak signifikan pada level 0,05 maka H_0 diterima yang artinya residual terdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 6
Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics
	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	
1 (Constant)	6,788	2,086		3,255	,002		
Lingkungan Kerja Fisik	,121	,072	,124	1,670	,099	,463	2,158
Disiplin Kerja	,725	,066	,814	10,955	,000	,463	2,158

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4.14 diatas, pada uji multikolinearitas diketahui nilai *tolerance* untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_1) yaitu sebesar $0,463 > 0,10$ sementara nilai VIF sebesar $2,158 < 10$, selanjutnya nilai *tolerance* untuk variabel disiplin kerja (X_2) yaitu sebesar $0,463 > 0,10$ sementara nilai VIF sebesar $2,158 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji multikolinearitas diatas pada setiap variabel memenuhi syarat dan tidak terjadi gejala multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5,728	1,349		4,246	,000
Lingkungan Kerja Fisik	-,049	,047	-,176	-1,055	,295
Disiplin Kerja	-,049	,043	-,192	-1,148	,255

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Data diolah penulis output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil hasil output SPSS pada tabel di atas, perhitungan dari uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser didapatkan nilai signifikansi (Sig.) variabel lingkungan kerja fisik (X_1) Sebesar $0,295 > 0,05$ dan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar $0,255 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 8
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
			,821		
1	,909 ^a	,826	,821	2,422	2,136

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil output diatas diketahui untuk nilai DW sebesar 2,136, dibandingkan dengan nilai tabel signifikasi 5% (0.05) dengan jumlah sampel sebanyak 71 dan variabel independent 2 ($K = 2$) dengan $dU = 1,6733$ (dilihat pada kolom dU di tabel Durbin Watson). Nilai DW lebih besar dari batas dU dan kurang dari $(4 - dU) = 4 - 1,6733 = 2,3267$ Atau $du < d < 4 - du = 1,6733 < 2,136 < 2,3267$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat Autokorelasi

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6,788	2,086		3,255	,002
Lingkungan Kerja Fisik	,121	,072	,124	1,670	,099
Disiplin Kerja	,725	,066	,814	10,955	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis output SPSS 25 (2025)

- Nilai Konstanta (a) sebesar 6,788 diartikan jika variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak ada maka kinerja pegawai (Y) hanya bernilai 6,788 point

2. Nilai koefisien regresi (b) lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 0,121 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,121 *point*
3. Nilai koefisien regresi (b) disiplin kerja (X_2) sebesar 0,725 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,725 *point*

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 10

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.909 ^a	,826	,821	2,422	,826	161,426	2	68	,000

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

Sumber: Data diolah penulis output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil output diatas diketahui untuk nilai Tabel *Sig. F Change* sebesar $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara bersama-sama berhubungan dengan variabel kinerja karyawan. Dan derajat hubungan terletak pada nilai R 0.909 yang di mana varibel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah kategori korelasi sangat kuat

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 11

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	,826	,821	2,422

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

Sumber: Data diolah penulis output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan output SPSS pada tabel di atas dapat diketahui nilai R square sebesar 0.826 , hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan (Bersama-sama) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 82.6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yg tidak diteliti

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 12
Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13,583	3,287		4,132	,000
Lingkungan Kerja Fisik	,701	,081	,720	8,628	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian SPSS pada tabel 4.22 di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,628 > 1,995)$ dimana hal ini dibuktikan juga dengan signifikansi sebesar $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Alsun Suksesindo Jakarta Utara

Tabel 4. 13
Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8,270	1,912		4,325	,000
Disiplin Kerja	,806	,046	,905	17,663	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian SPSS pada tabel 4.23 di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(17,663 > 1,995)$ dimana hal ini dibuktikan juga dengan signifikansi sebesar $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Alsun Suksesindo Jakarta Utara

Tabel 4. 14
Hasil Uji F Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	ANOVA ^a	
				F	Sig.
1 Regression	1893,403	2	946,701	161,426	,000 ^b
Residual	398,795	68	5,865		
Total	2292,197	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah penulis output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang terpadat pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $161,426 > 3,132$ dimana hal ini dibuktikan juga dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Alsun Suksesindo Jakarta Utara

KESIMPULAN

Pada bagian akhir penelitian ini, penulis sampai pada tahap penarikan kesimpulan dari seluruh proses yang telah dilakukan. Bab ini berisi rangkuman hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya serta hasil analisis mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja fisik (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 13,583 + 0,701 X_1$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.720 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 51.9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yg tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,628 > 1,995$ di mana hal ini dibuktikan juga dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Alsun Suksesindo Jakarta Utara
2. Variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 8,270 + 0,806 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.905 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 81.9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yg tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $17,663 > 1,995$ di mana hal ini dibuktikan juga dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Alsun Suksesindo Jakarta Utara
3. Variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 6,788 + 0,121 X_1 + 0,725 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.909 artinya ketiga variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 82.6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yg tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $161,426 > 3,132$ di mana hal ini dibuktikan juga dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Alsun Suksesindo Jakarta Utara

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad Solhani, Ahmad Zailani, & Nisfatun Khasanah. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bogor ,Kabupaten Bogor Jawa Barat. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(4), 457–464. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i4.1161>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hanifah, & Yusril, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19 Di Kementerian Hukum Dan Ham Kalimantan Selatan. *Jurnal Economina*, 2(3), 878–886.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ondi, A., Suryani, H., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan*, 1(1), 8–15. <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i1>
- Putri, H., & Sartika, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Margamas Citratama di Jakarta Utara. In *Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 2, Issue 2). <https://journal.pubris.org/index.php/JM>
- Ratna Sari, A., & Khoiru Sandi, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. MONICA HIJAU LESTARI TANGERANG SELATAN. *ASIK : Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan*, 1(3), 102–114.
- Rivai Zainal, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinaga, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(3), 18–34.
- Sudarso, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Bintang Indonesia Area Tangerang Factory. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 1(2), 131–141.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprapto, E., Mahaputra, M. R., & Mahaputra, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT REMCO Jambi. *JIM : Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), 948–955. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>
- Susilowati, E., & Andayani, K. V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 59. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9625>
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibisono, G., Sujadi, D., Kadek, N., Fitriani, A., Bisnis, F., Humaniora, S., & Triatma Mulya, U. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali. In *Journal Research of Management (JARMA)* (Vol. 2, Issue 2)