

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HYPERMART PURI INDAH  
JAKARTA BARAT**

**Alfin Rizki Fauzan**

Universitas Pamulang

**Paeno**

Universitas Pamulang

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

[alfinrizzkifauzan64@gmail.com](mailto:alfinrizzkifauzan64@gmail.com) , [dosen01362@unpam.ac.id](mailto:dosen01362@unpam.ac.id)

**Abstrak.** This study aims to analyze the effect of work discipline and physical work environment on employee performance at Hypermart Puri Indah, West Jakarta, both partially and simultaneously. The research employed a quantitative method with an associative approach, collecting data through questionnaires distributed to 92 employees of Hypermart Puri Indah. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 27. The results show that partially, work discipline (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y), as indicated by the  $t$ -value  $> t$ -tabel ( $12.724 > 1.987$ ) and significance level of  $0.00 < 0.05$ . Similarly, the physical work environment (X2) positively and significantly affects employee performance with a  $t$ -value  $> t$ -tabel ( $11.710 > 1.987$ ) and a significance level of  $0.00 < 0.05$ . Simultaneously, work discipline and physical work environment have a significant effect on employee performance with an  $F$ -value  $> F$ -tabel ( $110.475 > 3.099$ ) and a significance level of  $0.00 < 0.05$ . The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 65.4% indicates that both variables jointly influence employee performance, while the remaining 34.6% is affected by other factors outside this study. These findings emphasize the importance of maintaining consistent work discipline and creating a conducive physical work environment to enhance employee productivity and performance. Therefore, the company is encouraged to strengthen its disciplinary system and improve workplace conditions to achieve optimal performance outcomes.

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Hypermart Puri Indah Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode

kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 92 responden yang merupakan karyawan Hypermart Puri Indah Jakarta Barat. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai thitung > ttabel ( $12,724 > 1,987$ ) dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Begitu pula variabel lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung > ttabel ( $11,710 > 1,987$ ) dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung > Ftabel ( $110,475 > 3,099$ ) dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 65,4% menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 34,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan disiplin kerja yang konsisten dan penciptaan lingkungan kerja fisik yang nyaman untuk meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat memperkuat sistem disiplin kerja serta memperbaiki aspek lingkungan kerja guna mencapai hasil kerja yang optimal.

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

## PENDAHULUAN

Industri ritel saat ini mengalami transformasi besar seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi dan perubahan gaya hidup konsumen. Perilaku belanja masyarakat bergeser ke arah digital karena dianggap lebih praktis, cepat, dan efisien dari sisi biaya. Kondisi ini mendorong pertumbuhan e-commerce dan menuntut perusahaan ritel konvensional untuk beradaptasi melalui pengembangan toko daring serta penerapan strategi omnichannel yang mengintegrasikan kanal penjualan fisik dan digital. Selain itu, meningkatnya kesadaran konsumen terhadap isu keberlanjutan turut memengaruhi preferensi belanja, di mana produk ramah lingkungan dan produk lokal menjadi nilai tambah yang semakin diperhitungkan dalam keputusan pembelian.

Dalam menghadapi dinamika tersebut, peran manajemen menjadi sangat krusial untuk memastikan keberlangsungan dan daya saing perusahaan ritel. Manajemen yang efektif diperlukan agar perusahaan mampu menyusun strategi adaptif, khususnya dalam menghadapi transformasi digital dan persaingan yang semakin ketat. Pengelolaan sumber daya yang efisien, baik sumber daya manusia, logistik, maupun anggaran operasional dan pemasaran, hanya dapat tercapai melalui sistem manajemen yang terstruktur dan berorientasi pada kinerja. Tanpa manajemen yang kuat, perusahaan ritel berisiko tertinggal dan kehilangan pangsa pasar.

Sejalan dengan pentingnya manajemen, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu keberhasilan implementasi strategi perusahaan. SDM berperan sebagai

ujung tombak operasional, mulai dari pelayanan pelanggan, pengelolaan toko fisik, hingga pengoperasian platform digital. Di tengah tuntutan pelayanan yang cepat dan responsif serta perubahan teknologi yang terus berlangsung, perusahaan dituntut memiliki karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif, kreatif, dan mampu bekerja sama dalam tim. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kebutuhan strategis bagi perusahaan ritel.

PT Matahari Putra Prima Tbk (MPPA) sebagai salah satu peritel modern terkemuka di Indonesia telah berupaya beradaptasi dengan perubahan tersebut. Dengan jaringan lebih dari 222 gerai dan dukungan sistem distribusi yang kuat, MPPA melalui brand Hypermart berfokus melayani kebutuhan keluarga kelas menengah. Hypermart menawarkan berbagai produk kebutuhan sehari-hari dan terus melakukan pengembangan melalui analisis perilaku konsumen dan tren ritel. Namun demikian, keberhasilan ekspansi dan strategi bisnis tersebut sangat bergantung pada kinerja karyawan di tingkat operasional.

Berdasarkan data kinerja karyawan Hypermart Puri Indah Jakarta Barat, terlihat bahwa sebagian besar divisi masih menunjukkan capaian kinerja pada kategori cukup hingga kurang. Beberapa divisi, seperti El Baso dan E-Commerce, memiliki nilai rata-rata kinerja yang relatif rendah, sedangkan divisi lainnya belum mencapai kategori sangat baik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab karyawan masih perlu ditingkatkan secara menyeluruh agar mampu mendukung pencapaian target perusahaan secara optimal.

Salah satu permasalahan utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah rendahnya disiplin kerja, yang tercermin dari tingginya tingkat keterlambatan, absensi tanpa izin, serta kurangnya kepatuhan terhadap prosedur kerja. Data absensi menunjukkan adanya tren peningkatan ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dari tahun ke tahun, yang berpotensi menurunkan produktivitas dan mengganggu kelancaran operasional toko. Apabila kondisi ini tidak ditangani secara serius, perusahaan berisiko mengalami penurunan kinerja, meningkatnya beban operasional, serta terbentuknya budaya kerja yang kurang profesional.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja fisik juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa kondisi pencahayaan, suhu ruangan, kebisingan, serta tata letak ruang kerja masih dirasakan kurang nyaman oleh sebagian besar karyawan. Lingkungan kerja fisik yang tidak kondusif dapat menimbulkan kelelahan, stres, dan penurunan konsentrasi, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan dan produktivitas kerja. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Hypermart Puri Indah Jakarta Barat, sebagai dasar perumusan kebijakan manajemen yang lebih efektif di masa mendatang.

## KAJIAN TEORI

### Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2020:825) “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan”.

### Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Silitonga (2020:54) “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik, ataupun non fisik yang dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan”.

### Kinerja Karyawan

Menurut Hariandja (2020:55) yang mengemukakan “kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, di mana tujuannya adalah untuk mengetahui adakah pengaruh ataupun seberapa besar pengaruh variable disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Hypermart Puri Indah Jakarta Barat. Menurut Sugiyono (2017:8) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

### Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap yang berjumlah 92 orang. Penelitian ini menggunakan 56 pegawai. Dikarenakan jumlah populasi hanya sebanyak 92 karyawan maka dari itu penulis menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

## **Variabel Penelitian**

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan

## **Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5.

## **Teknik Analisis Data**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik yang diawali oleh uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model regresi, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, sesuai dengan kaidah yang dikemukakan oleh para ahli seperti Ghazali, Santoso, dan Sugiyono. Setelah model dinyatakan memenuhi asumsi klasik, analisis dilanjutkan dengan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, digunakan analisis koefisien korelasi untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antar variabel serta koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara individu dan uji F untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama, dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga hasil analisis diharapkan mampu memberikan kesimpulan empiris yang objektif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Hypermart Puri Indah Jakarta Barat.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL ANALISIS**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independent memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah ketika data berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas ini dilakukan agar bisa memastikan asumsi bahwa persamaan memiliki distribusi normal, dan cara yang digunakan adalah dengan mengukur residual dari variabel bebas (Y).

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		Mean .0000000
		Std. Deviation 2.83889363
Most Extreme Differences		Absolute .077
		Positive .077
		Negative -.046
		Test Statistic .077
		Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup> .200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>		Sig. .198
		99% Confidence Interval Lower Bound .188
		Upper Bound .208
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Artinya, asumsi normalitas terpenuhi sehingga data penelitian dapat digunakan untuk analisis statistik selanjutnya dan model regresi layak untuk dianalisis lebih lanjut.

### **Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.2**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	3.651	2.614		1.397	.166
	DISIPLIN_KERJA	.551	.095	.500	5.816	.000
	LINGKUNGAN_KERJA_FISIK	.364	.078	.401	4.663	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Hasil uji multikolinieritas melalui Collinearity Statistics (Tolerance dan VIF) pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Tolerance pada variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) masing-masing sebesar 0,436, lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF pada kedua variabel sebesar 2,294, lebih kecil dari 10. dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Artinya, variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dapat digunakan secara bersamaan dalam memprediksi kinerja karyawan karena sudah memenuhi asumsi klasik multikolinieritas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.3**

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.651	2.614		1.397	.166
DISIPLIN_KERJA	.551	.095	.500	5.816	.000
LINGKUNGAN_KERJA_FI SIK	.364	.078	.401	4.663	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Berdasarkan persamaan regresi  $Y = 3,651 + 0,551X1 + 0,364X2$ , dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 3,651 menunjukkan kinerja karyawan tetap berada pada tingkat tersebut meskipun variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik dianggap bernilai nol. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,551 menunjukkan pengaruh positif, yang berarti setiap peningkatan satu poin disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,551 poin, dengan asumsi variabel lain konstan. Sementara itu, koefisien Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0,364 juga menunjukkan pengaruh positif, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu poin kualitas lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,364 poin, sehingga kedua variabel tersebut secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### Hasil Uji t

**Tabel 4.4**

### Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.546	2.892		1.572	.119
DISIPLIN_KERJA	.883	.069	.802	12.724	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengolahan uji t didapatkan nilai thitung>tabel (12.724 > 1,987) dan dieperjelas pula dengan nilai p-value < sig. (0,00 < 0,05). Artinya Ho1 ditolak dan Ha1 dietrima, yang di mana terdapat pengaruh signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap varibel Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.755	2.445		5.216	.000
LINGKUNGAN_KERJA_FISIK	.705	.060	.777	11.710	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengolahan uji t didapatkan nilai thitung>tabel ( $11.710 > 1,987$ ) dan dieperjelas pula dengan nilai p-value < sig. ( $0,00 < 0,05$ ). Artinya  $H_02$  ditolak dan  $H_a2$  dietrima, yang di mana terdapat pengaruh signifikan dari variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap varibel Kinerja Karyawan (Y).

### Hasil Uji F

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1820.722	2	910.361	110.475
	Residual	733.398	89	8.240	
	Total	2554.120	91		

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN  
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN\_KERJA\_FISIK, DISIPLIN\_KERJA

Berdasarkan hasil pengujian uji F yang dilakukan, didapatkan nilai Fhitung > F tabel ( $110.475 > 3,099$ ) dan diperjelas pula dengan nilai p-value < sig. ( $0,00 < 0,05$ ). Ini artinya  $H_03$  ditolak dan  $H_a3$  dietrima. Yang menandakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hypermart Puri Indah Jakarta Barat. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ( $12,724 > 1,987$ ) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ), sehingga  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja, seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja, secara nyata mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Selfi Ariesni dan Lise Asnur (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian parsial terhadap Lingkungan Kerja Fisik (X2) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan oleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $11,710 > 1,987$ ) dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ , sehingga  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik, seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, dan tingkat kebisingan, memiliki peran penting dalam meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Eka Suryani dan Rizka Wahyuni Amelia (2025) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji simultan (uji F), dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hypermart Puri Indah Jakarta Barat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $110,475 > 3,099$ ) dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ , sehingga  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada satu faktor, melainkan merupakan hasil sinergi antara disiplin kerja yang baik dan lingkungan kerja fisik yang kondusif, sehingga kedua variabel tersebut perlu dikelola secara terpadu oleh manajemen perusahaan.

## KESIMPULAN

1. Secara parsial ditemukan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai  $t$  sebesar 12,724, yang lebih tinggi dibandingkan  $t$  tabel 1,987, serta nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas 0,05. Secara deskriptif, disiplin kerja dinilai cukup baik oleh responden karena rata-rata skor berada di atas angka tengah skala Likert. Indikator dengan nilai tertinggi adalah frekuensi kehadiran dengan skor 4,45, yang menunjukkan bahwa karyawan cenderung memiliki kepatuhan yang baik terhadap jam kerja yang ditetapkan perusahaan. Secara parsial Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hypermart Puri Indah Jakarta Barat.
2. Secara parsial juga terbukti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai  $t$  hitung 11,710 yang lebih besar dibandingkan  $t$  tabel 1,987, serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara deskriptif, lingkungan kerja fisik dinilai cukup baik dengan nilai rata-rata di atas batas tengah skala. Indikator dengan nilai tertinggi adalah suhu udara dengan skor 4,14, menunjukkan bahwa aspek suhu udara dianggap paling mendukung dalam membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya.
3. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan melalui nilai  $F$  hitung 110,475 yang jauh lebih besar dibandingkan  $F$  tabel 3,099, serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 62,9% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan kinerja karyawan dalam proporsi yang

cukup besar, sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi, atau beban kerja.

## SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Hypermart Puri Indah Jakarta Barat, penulis menyusun beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Saran ini difokuskan pada indikator-indikator yang memperoleh nilai terendah dari responden pada masing-masing variabel penelitian.
2. Pada variabel Disiplin Kerja, indikator dengan nilai terendah adalah terkait kebiasaan sebagian karyawan yang masih meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang jelas atau tanpa izin resmi. Hal ini menunjukkan bahwa aturan tentang perizinan belum sepenuhnya dipatuhi. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan perlu meningkatkan pengawasan absensi, memberikan pemahaman kembali mengenai aturan kehadiran, serta menerapkan sistem penghargaan dan sanksi yang lebih tegas agar karyawan lebih disiplin.
3. Kemudian, pada variabel Lingkungan Kerja Fisik, responden menilai bahwa tingkat kebisingan di tempat kerja masih cukup mengganggu. Suara yang terlalu keras membuat sebagian karyawan kesulitan untuk berkonsentrasi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menata ulang area kerja, memasang peredam suara di titik yang diperlukan, dan melakukan perawatan mesin secara rutin agar suaranya tidak terlalu bising. Dengan lingkungan yang lebih tenang, karyawan bisa bekerja dengan lebih fokus dan nyaman.
4. Sebagai tambahan, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel lain, seperti motivasi, kompetensi, beban kerja, atau kompensasi, karena faktor-faktor tersebut juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan metode lain, seperti wawancara atau observasi, sehingga informasi yang diperoleh lebih lengkap dan lebih menggambarkan kondisi sebenarnya di lapangan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal

- Abdilah, A., & Paeno, P. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dipo International Pahala Otomotif Tangerang Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(5), 9464-9477.
- 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.

- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2020). Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163–171.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
- Mulyasaroh, A., & Effendy, A. A. (2025). The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance at PT. Elang Utama Jaya Putra South Tangerang. *Transforma Jurnal Manajemen*, 3(1), 91–99.
- Priscillia, L. A., & Andy, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk – Honda Sales Operation. *Emabi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3, 1–8.
- Pujiastuti, E. (2025). ANALISIS KOMPETENSI PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOYOTA ASTRA MOTOR. 14, 242–250.
- Raymond, Siregar, D. L., Putr, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–92.
- Savitri, S. I. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang. *Journal Of Research and Publication Innovation*, 2(1), 250-259.
- Savitri, S. I. S. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 250–259.
- Subhan, A., Joesah, N., & Budi Kusuma, A. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 152–162.
- Suryani, E., & Amelia, R. W. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rodaniaga Kokoh Nusantara Kabupaten Tangerang. *Journal Of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1127-1135.
- Suryani, E., & Wahyuni Amelia, R. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rodaniaga Kokoh Nusantara Kabupaten Tangerang. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2025.
- Handayani, R., & Oktapiani, S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 1(3), 175-190.

## Buku

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Affandi, P., Santoso, R., & Wulandari, D. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

- Algifari. (2019). Analisis Regresi (Teori, Kasus dan Solusi). Yogyakarta: BPFE
- Andi Supangat. 2020. Statistika. Jakarta: Kencana.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 27 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. (2021). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Implementasi. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2019). Aplikasi Praktis Riset Pemasaran. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ita, N., Lailatus, N., & Devi, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Kartini. (2019). Perilaku Organisasi dan Budaya Kerja. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Malhotra, N. K. (2018) 'Marketing Research: An Applied Orientation - Naresh K. Malhotra.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2021). Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ratundo, R., & Sacket, P. (2019). Manajemen Kinerja. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Management (13th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Salam, B. (2019). Manajemen Pemerintahan Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, S (2020), Statistik Parametrik. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.

- Santoso, Singgih (2019), *Mahir Statistik Parametrik: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaswara, R., Nugroho, A., & Hartanto, B. (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Silitonga, P. (2020). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup, Ed.; 1st ed.). Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Surajiyo, A., Hartono, B., & Yulianti, D. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susilowati, E., dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wangi, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wibowo, A. (2021). *Manajemen Kinerja: Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wijayanti, A. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wirawan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.