



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAHABAT DUA MUDA  
JAKARTA BARAT**

**Zahra Tunnisah**

Universitas Pamulang

**Maswarni**

Universitas Pamulang

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

Korespondensi penulis: [zhrtnnsh@gmail.com](mailto:zhrtnnsh@gmail.com), [dosen00381@unpam.ac.id](mailto:dosen00381@unpam.ac.id)

**Abstrak:** The purpose of this study is to determine the effect of Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance at PT. Sahabat Dua Muda, West Jakarta, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative method. The population in this study consists of 70 respondents. The sampling technique uses a saturated sampling method, resulting in a total sample of 70 respondents. Data analysis techniques include validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate that the effect of Work Discipline (X1) on Employee Performance (Y) is based on the regression equation  $Y = 39.398 + (-0.092) X1$ . The hypothesis test shows that the  $t$ -count  $< t$ -table ( $-0.933 < 1.997$ ), meaning that  $H0_1$  is accepted and  $Ha_1$  is rejected. Therefore, there is no significant effect of work discipline on employee performance. The effect of Physical Work Environment (X2) on Employee Performance (Y) is based on the regression equation  $Y = 21.884 + 0.440X2$ . The hypothesis test shows that the  $t$ -count  $> t$ -table ( $7.694 > 1.997$ ), indicating that  $H0_2$  is rejected and  $Ha_2$  is accepted. Thus, there is a significant effect of the physical work environment on employee performance. Simultaneously, the effect of Work Discipline (X1) and Physical Work Environment (X2) on Employee Performance (Y) is based on the regression equation  $Y = 22.417 + (-0.014)X1 + 0.439X2$ . The hypothesis test shows that the  $F$ -count  $> F$ -table ( $29.199 > 3.13$ ), meaning that  $H0_3$  is rejected and  $Ha_3$  is accepted. Therefore, there is a significant simultaneous effect of work discipline and physical work environment on employee performance.

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

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sahabat Dua Muda Jakarta Barat baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini 70 Responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 39,398 + -0,092X1$ , Uji hipotesis diperoleh nilai  $T$  hitung  $> T$  tabel atau ( $-0,933 < 1,997$ ). Dengan demikian  $H0_1$  diterima dan  $Ha_1$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 21,884 + 0,440X2$ , Uji hipotesis diperoleh nilai  $T$  hitung  $> T$  tabel atau ( $7,694 > 1,997$ ). Dengan demikian  $H0_2$  ditolak dan  $Ha_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 22,417 + -0,014X1 + 0,439X2$ . Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau ( $29,199 > 3,13$ ). Dengan demikian  $H0_3$  ditolak dan  $Ha_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

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

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Secara umum SDM mencakup seluruh keterampilan, pengetahuan, dan bakat yang dimiliki oleh individu atau karyawan dalam suatu organisasi. Dalam dunia kerja, organisasi penuh dengan orang-orang yang telah mempraktikkan hal ini setiap hari. MSDM mencakup berbagai aktivitas yang berhubungan dengan pengelolaan SDM, mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja karyawan. Aktivitas-aktivitas ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap karyawan yang berada dalam suatu organisasi memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan dapat berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

MSDM memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, Kinerja karyawan merupakan hasil dari pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh faktor motivasi, kepuasan kerja, dan dukungan dari organisasi.

Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, salah satu faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia adalah disiplin kerja yang baik serta lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik. Disiplin ini sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang teratur dan produktif. Begitu juga dengan lingkungan kerja fisik, yang merupakan bagian integral dari produktivitas dan kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung memberikan dampak positif terhadap motivasi, kinerja, serta kesehatan fisik dan mental karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk atau kurang baik dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan, bahkan mempengaruhi kualitas kerja seorang karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Sahabat Dua Muda adalah perusahaan yang berlokasi di Jakarta Barat, yang bergerak di bidang *outsourcing* atau di bidang penyediaan layanan sumber daya manusia. Secara keseluruhan disiplin kerja PT Sahabat Dua Muda Jakarta Barat dan lingkungan fisik kerja mempunyai hubungan yang erat dan saling mempengaruhi dalam menentukan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan meningkatkan produktivitas pegawai. Selain itu, lingkungan kerja fisik yang mendukung memberikan kenyamanan dan keamanan sehingga memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal.

Di sisi lain, permasalahan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT Sahabat Dua Muda hendaknya mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dan kondisi fisik di lingkungan kerja agar tercipta suasana kerja yang lebih produktif dan mendukung peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil survei menunjukkan bahwa pemimpin di PT Sahabat Dua Muda Jakarta Barat dinilai belum mampu menerapkan aturan disiplin secara objektif dan selaras dengan

ketentuan perusahaan, sehingga muncul persoalan berupa perlakuan yang tidak merata, penerapan SOP yang tidak tepat, serta ketidaksesuaian dalam penegakan aturan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai PT Sahabat Dua Muda Jakarta Barat masih harus lebih ditingkatkan lagi.

Dari hasil observasi yang dilakukan penulis pada PT. Sahabat Dua Muda Jakarta Barat bahwa lingkungan kerja fisik di perusahaan ini masih ada beberapa fasilitas yang masih kurang memenuhi kegiatan operasional perusahaan agar berjalan dengan maksimal. Sama halnya dengan kinerja, terjadi pada faktor ketepatan waktu atau kedisiplinan dan kreativitas, karena masih terdapat karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan batas waktu yang ditentukan dan kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan, dan pada kreativitas juga masih harus ditingkatkan karena masih banyak karyawan yang kurang dalam memberikan ide-ide atau inovasi kepada perusahaan. Tanpa adanya ide-ide baru dan kreativitas, perusahaan akan sulit mengembangkan produk atau layanan baru yang dapat memenuhi kebutuhan pasar yang terus berubah. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu lebih ditingkatkan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2021:11) “Disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, ketertiban dan ketertiban”.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

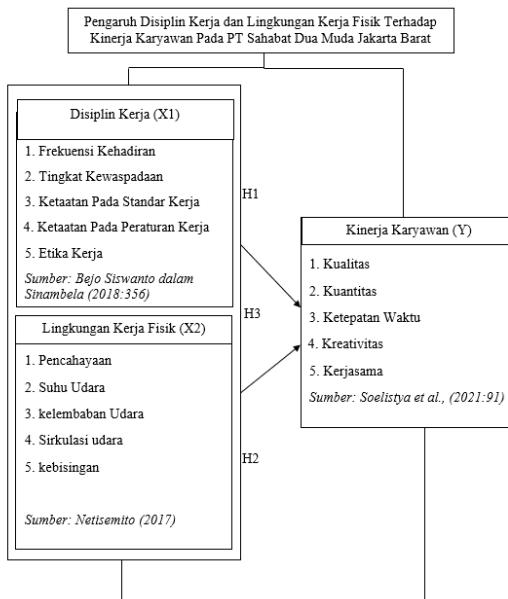
Menurut Darmadi (2020:242), “Lingkungan kerja fisik termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan yang memengaruhi kinerja karyawan. Berbagai aspek di sekitar tempat kerja, seperti pendingin ruangan, pencahayaan, tata letak, dan kondisi udara, dapat berdampak signifikan pada kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas individu dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dan mengoptimalkan lingkungan kerja fisik, termasuk pendingin ruangan dan pencahayaan yang memadai, untuk mendukung kinerja karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan pemenuhan kewajiban individu”.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Maltis dalam Rafiq (2019), “Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi”.

### **Kerangka Berpikir**

## *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAHABAT DUA MUDA JAKARTA BARAT*



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

### **Hipotesis**

- Ha1: Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sahabat Dua Muda
- Ha2: Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sahabat Dua Muda
- Ha3: Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sahabat Dua Muda

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dan dilakukan dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Y yaitu Kinerja Pegawai (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sahabat Dua Muda Jakarta Barat. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Sahabat Dua Muda sebanyak 70 pegawai. Sama halnya dengan populasi, sampel pada penelitian ini sebanyak 70 responden, dengan demikian teknik yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh.

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, menyebar kuesioner, dan dokumentasi kepada pegawai PT. Sahabat Dua Muda, serta mengumpulkan data sekunder untuk melengkapi penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini disusun dengan skala *Likert* dari 1 hingga 5 (1 = Sangat Tidak Setuju; 5 = Sangat Setuju). Kemudian data yang diperoleh di uji menggunakan program SPSS versi 27 yang meliputi Uji Instrumen Data, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear, Uji Koefisien, serta Uji Hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL PENELITIAN

#### Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov Test***

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.84323932
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.039
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,200 > 0,050$ . Oleh karena itu, data dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi syarat asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinearitas

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	Disiplin kerja	.980	1.020	
	Lingkungan kerja fisik	.980	1.020	

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk variable Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik masing-masing sebesar 0,980, sedangkan nilai *VIF* kedua variable sebesar 1,020. Karena nilai *Tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

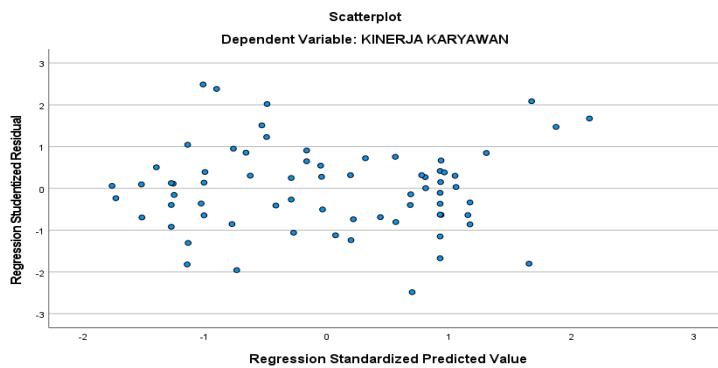
#### Uji Autokorelasi

**Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.682 <sup>a</sup>	.466	.450	3.900	1.696
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Disiplin kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan					

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,696 berada dalam rentang 1,550 – 2,460. Hal ini menunjukkan, model regresi tidak menunjukkan adanya autokorelasi.

### **Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2. Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan grafik scatterplot, titik-titik residual tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini mengidentifikasi bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas dan layak untuk digunakan dalam analisis.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	22.417	3.496		6.413	.000
	Disiplin Kerja	-.014	.074	-.017	-.190	.850
	Lingkungan Kerja Fisik	.439	.058	.680	7.538	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi pada tabel di atas, diperoleh persamaan:

$$Y = 22,417 + -0,014X_1 + 0,439X_2$$

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan, sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 22,417 menunjukkan bahwa tanpa mempertimbangkan variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), kinerja karyawan ( $Y$ ) tetap berada pada nilai sebesar 22,417 poin.
- Koefisien regresi disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar -0,014 mengindikasikan bahwa jika lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) tetap, maka setiap peningkatan 1 unit pada disiplin kerja akan berdampak pada perubahan kinerja karyawan sebesar -0,014 poin.
- Koefisien regresi lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) sebesar 0,439 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) tidak berubah, maka setiap peningkatan atau penurunan 1 unit pada lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,439 poin.

### **Analisis Koefisien Korelasi**

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisiean Korelasi**  
**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	.682 <sup>a</sup>	.466	.450	3.900	.466	29.199	2	67	.000	

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,682. Nilai tersebut berada dalam kategori hubungan kuat 0,600-0,799, yang berarti variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**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	.682 <sup>a</sup>	.466	.450	3.900	.466	29.199	2	67	.000	

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

Berdasarkan hasil pengujian dari data tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,466. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 46,6% sedangkan sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dijelaskan dalam model ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

**Tabel 8.1 Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja(X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	39.398	3.607		10.923
	Disiplin kerja	-.092	.098	-.112	-.933

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang ada pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai t hitung (-0,933 < 1,995), serta nilai p-value < Sig. 0,050 atau (0,354 > 0,050). Oleh karena itu, H<sub>01</sub> diterima dan H<sub>a1</sub> ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 8.2 Hasil Uji t Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	21.864	1.905		11.474
	Lingkungan Kerja Fisik	.440	.057	.682	7.694

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang ada pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai t hitung ( $7,694 > 1,995$ ), serta nilai p-value  $< \text{Sig. } 0,050$  atau ( $0,000 < 0,050$ ). Oleh karena itu,  $H_02$  ditolak dan  $H_a2$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Uji Hipotesis (Uji F)**

**Tabel 9. Hasil Uji F**

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	888.322	2	444.161	29.199	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1019.164	67	15.211		
	Total	1907.486	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil pengujian dari data diatas, menunjukkan bahwa nilai F hitung  $> F$  tabel atau ( $29,199 > 3,13$ ), hal ini juga diperkuat dengan p value  $< \text{Sig. } 0,050$  atau ( $0,000 < 0,050$ ). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa  $H_03$  ditolak dan  $H_a3$  diterima. Dengan kata lain, Disiplin dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, pada uji hipotesis, diperoleh nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  tetapi pada variabel ini  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau ( $-0,933 < 1,995$ ). Dapat disimpulkan  $H_01$  diterima dan  $H_a1$  ditolak, yang berarti tidak dapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Doni Irawan, Gatot Kusjono, Suprianto (2021), yang menyatakan bahwa Secara Parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada uji hipotesis, diperoleh nilai  $T_{hitung} 7,694 > T_{tabel} 1,995$ . Dapat disimpulkan  $H_02$  ditolak dan  $H_a2$  diterima, yang berarti dapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, pada uji hipotesis, diperoleh nilai  $T_{hitung} 7,694 > T_{tabel} 1,995$ . Dapat disimpulkan  $H_02$  ditolak dan  $H_a2$  diterima, yang berarti dapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Mutiara Cinta, Muger Apriansyah (2024), yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau ( $29,199 > 3,13$ ), sehingga  $H_03$  ditolak  $H_a3$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja

karyawan. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Edy Krisyanto (2022), yang menyatakan bahwa hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), pada uji t diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel tetapi pada variabel ini  $F$  hitung  $< T$  tabel atau  $(-0,933 < 1,995)$ . Dapat disimpulkan  $H_0$ 1 diterima dan  $H_a$ 1 ditolak, yang berarti tidak dapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berbeda dengan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), pada uji t diperoleh nilai t hitung sebesar  $7,694 > t$  tabel sebesar  $1,995$ . Dapat disimpulkan  $H_0$ 2 ditolak dan  $H_a$ 2 diterima, yang berarti dapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

Secara simultan, Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y), pada uji f diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau  $(29,199 > 3,13)$ , sehingga  $H_0$ 3 ditolak  $H_0$ 3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

## SARAN

1. Disiplin Kerja pernyataan yang paling rendah yaitu dengan mean sebesar 3,25 (Perusahaan memiliki sistem evaluasi yang jelas untuk menila sejahtera karyawan mematuhi standar kerja yang ditetapkan), dengan ini perusahaan harus menyelenggarakan pelatihan berkala yang berfokus pada pemahaman standar kerja dan cara evaluasinya dilakukan. Dengan adanya pelatihan ini, karyawan akan lebih siap dan sadar dalam menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditentukan.
2. Lingkungan Kerja Fisik pernyataan yang paling rendah yaitu dengan mean sebesar 2,91 (Tingkat kebisingan di tempat kerja sesuai dengan standar kenyamanan yang tidak mengganggu karyawan), dengan ini perusahaan menambahkan fasilitas peredam suara di area yang padat aktivitas atau banyak peralatan kerja berbunyi dan karyawan perlu diberikan pemahaman tentang pentingnya menjaga suasana kerja yang kondusif. Termasuk mengatur volume percakapan, membatasi penggunaan perangkat yang meimbulkan suara berlebihan, serta menghargai kebutuhan rekan kerja akan lingkungan yang tenang.
3. Kinerja Karyawan pernyataan yang paling rendah yaitu dengan mean sebesar 2,41 (Saya tidak sering merasa kewalahan dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan), dengan ini untuk mencegah karyawan merasa kewalahan, perusahaan dapat menyediakan sistem bantuan atau tim pendukung yang dapat dikerahkan pada saat beban kerja sedang meningkat secara signifikan dan diperlukan komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan terkait prioritas tugas dan keterbatasan waktu. Atasan perlu aktif memantau kondisi kerja anggota tim dan memberikan penyesuaian saat dibutuhkan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori.Konsep dan Indikator* (edisi ke2). ZANAFA PUBLISHING.
- Cinta, M., & Apriansyah, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Depok. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2055-2067.
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *eProceedings of Management*, 3(1).
- Darmadi, D. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 240-247.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
- Febriyanto, E., & Prasetyani, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sigap Dasa Perkasa Di Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 956-968
- Fikri, M. N., Kevin, J., Mofu, C. J., Damayanti, T. A., & Muksin, A. (2025). Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 1-8.
- Halomoan, R., & Hindriari, R. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amala Citra Prayasa Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Quantum Manajemen*, 1(1), 1-10.
- Handayani, W. N., & Hati, S. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksipada Perusahaan Manufaktur Di Pt Abc Batam. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 8-29.
- Herlambang, G. G., TH, M. N., & Setiawati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. Dikombis: *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(2), 197-206.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176-185.
- Krisyanto, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan bidang angkutan kota tangerang selatan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1169-1178.
- Makawimbang, C. J. N., Dotulong, L. O., & Uhing, Y. (2023). Kajian Kualitatif Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Cv. Kharisma Indah Lestari Mokupa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1337-1346.

- Munandar, A., & Astuti, W. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Victory Chingluh Indonesia. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(8), 14694-14699.
- Nitisemito, A. (2017). Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putri, H., & Sartika, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Margamas Citratama Di Jakarta Utara. *Jurnal Menara*, 2(2), 291-300.
- Putri, Y. I., & Juanda, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, 1(4), 341-357.
- Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompet Dhuafa Jakarta. Widya Cipta – *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 105 114. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5127>
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, F., Kusumawardhani, Z. N., Rusman, I. R., ... & Arifin, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Global Eksekutif Teknologi*.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela (2021). Metodologi Penelitian Kuanitatif -Teori Dan Praktik. Depok: Rajawali Pers.
- Sinambela, Poltak, Lijan. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: PTBumi Aksara.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). Strong Point Kinerja Karyawan. Nizamia Learning Center.
- Sunarto, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bisma Narendra di cibitung kabupaten Bekasi. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 2205-2222.
- Syamtoro, B., Wahidah, N. R., & Kencana, P. N. (2024). Pengaruh strategi promosi dan pelayanan terhadap keputusan pemilihan jasa pada PT. Bina Edu Pratama. *Jurnal ILMAN (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 12(1), 7-10.