

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bilgado Bintang Persada

Nourena Nur Ajizah ^{1*}, Nurul Ilham ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

* nourenaajizah@gmail.com, dosen02548@unpam.ac.id

Abstract. The purpose of this study is to determine the effect of the physical work environment and work discipline on employee performance at PT Bilgado Bintang Persada, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative research method. The sampling technique applied is saturated sampling, with a total sample of 50 respondents. Data analysis was conducted using instrument testing, correlation coefficient test, coefficient of determination test, classical assumption test, simple linear regression, multiple linear regression, and hypothesis testing with the assistance of SPSS version 27 software. The results show that partially, the physical work environment has a significant effect on employee performance with the simple linear regression equation $Y = 11.774 + 0.697X_1$, a coefficient of determination of 63.6%, and the t-test result indicates $t_{count} > t_{table}$ ($9.161 > 2.010$). Work discipline also has a significant effect on employee performance with the simple linear regression equation $Y = 9.814 + 0.755X_2$, a coefficient of determination of 67.6%, and the t-test result shows $t_{count} > t_{table}$ ($10.003 > 2.010$). Simultaneously, the physical work environment and work discipline have a significant effect on employee performance with the multiple linear regression equation $Y = 9.487 + 0.219X_1 + 0.541X_2$. The coefficient of determination is 68.5%, while the remaining 31.5% is influenced by other factors outside this study. The F-test result indicates $F_{count} > F_{table}$ ($51.012 > 3.195$).

Keywords: Physical Work Environment, Discipline, Employee Performance.

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Bilgado Bintang Persada baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Analisis data dilakukan melalui uji instrumen, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, serta uji hipotesis dengan bantuan software SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 11,774 + 0,697X_1$, nilai koefisien determinasi sebesar 63,6%, serta uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,161 > 2,010$). Disiplin juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 9,814 + 0,755X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 67,6%, serta uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,003 > 2,010$). Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 9,487 + 0,219X_1 + 0,541X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 68,5%, sedangkan sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Uji F menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,012 > 3,195$).

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Namun, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan hasil yang beragam. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan

kontribusi pada pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal lingkungan kerja fisik dan disiplin.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk kinerja karyawan. Namun, sejauh mana pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di PT Bilgado Bintang Persada belum diketahui secara pasti. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mendalam untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Bilgado Bintang Persada, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kedisiplinan karyawan guna mencapai kinerja yang lebih optimal. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara awal saya pada kinerja karyawan PT Bilgado Bintang Persada juga dikategorikan cukup sebagaimana bisa dilihat pada tabel 1.1 mengenai hasil data target dan pencapaian tahun 2024 pada setiap departemen sebagai berikut:

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan di PT Bilgado Bintang Persada Tahun 2024

No	Kriteria Penilaian	Skor (1-5)	Presentase (%)	Keterangan Presentase	Keterangan Penilaian
1	Kerjasama Tim	2	40%	Rendah	- Kemampuan bekerja sama - Mendukung tim - Membangun hubungan kerja positif
2	Komunikasi	2	40%	Rendah	- Kejelasan dalam menyampaikan informasi - Kemampuan mendengarkan
3	Keselamatan Kerja	3	60%	Cukup	- Kepatuahn terhadap prosedur - Standar keselamatan
4	Inisiatif dan Kreativitas	2	40%	Rendah	- Kemampuan mencari solusi - Ide baru - Bertindak tanpa menunggu perintah

5	Tanggung Jawab dan Disiplin	2	40%	Rendah	- Ketepatan waktu - Pemenuhan tugas - Kepatuhan terhadap aturan
---	-----------------------------	---	-----	--------	---

Sumber: PT Bilgado Bintang Persada, 2024

Skor Presentase	Keterangan Skor
81-100%	Sangat Baik
61-80%	Baik
41-60%	Cukup
21-40%	Rendah
0-20%	Sangat Rendah

Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan PT Bilgado Bintang Persada tahun 2024, diketahui bahwa kinerja karyawan masih belum menunjukkan hasil yang optimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator kinerja yang memperoleh skor relatif rendah, khususnya pada aspek kerjasama tim, komunikasi, inisiatif dan kreativitas, serta tanggung jawab dan disiplin.

Tabel 1.2
Lingkungan Kerja Fisik di PT Bilgado Bintang Persada Tahun 2024

No	Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Indikator	Hasil Observasi	Tanggapan	Keterangan
1	Suhu udara	Kenyamanan dan sirkulasi udara	Ventilasi udara belum optimal di beberapa ruangan kerja	Cukup	Masih terdapat ventilasi yang kurang terbuka
2	Penerangan	Intensitas dan pemerataan cahaya	Beberapa lampu tidak menyala dan pencahayaan kurang merata	Tidak Baik	Area kerja terlihat redup
3	Keamanan	Prosedur dan pengawasan keamanan	Terdapat petugas keamanan namun pengawasan belum menyeluruh	Cukup	Masih terdapat tenaga keamanan yang lalai dalam bekerja
4	Kebersihan	Kebersihan dan kerapihan lingkungan	Ditemukan sampah di beberapa area kerja	Tidak Baik	Masih terdapat sampah yang berserakan di area lingkungan kerja

5	Penggunaan Warna	Kesesuaian dan kenyamanan warna ruang	Warna ruangan cenderung gelap dan monoton	Tidak Baik	Masih terdapat warna yang gelap diarea tempat kerja
---	------------------	---------------------------------------	---	------------	---

Sumber: PT. Bilgado Bintang Persada, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik di PT Bilgado Bintang Persada pada aspek lingkungan kerja fisik penerangan, kebersihan, dan penggunaan warna memiliki hasil yang tidak baik. Ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri

Tabel 1.3
Absensi Karyawan di PT Bilgado Bintang Persada Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah karyawan	Absensi			Jumlah absen/bulan
			Izin	Sakit	Terlambat	
1	Januari	50 orang	-	5	10	15
2	Februari	50 orang	-	3	13	6
3	Maret	50 orang	4	-	9	14
4	April	50 orang	-	1	20	21
5	Mei	50 orang	2	-	14	16
6	Juni	50 orang	-	2	9	11
7	Juli	50 orang	2	-	11	13
8	Agustus	50 orang	3	-	14	17
9	September	50 orang	3	-	13	16
10	Oktober	50 orang	-	4	11	15
11	November	50 orang	1	1	19	21
12	Desember	50 orang	2	3	17	22
Total Absensin Tahun 2024			17	19	160	187

Sumber: PT Bilgado Bintang Persada, 2024

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat terlambat masih menjadi persoalan di PT Bilgado Bintang Persada yang dimana di bulan Desember 2024 itu paling banyak. Permasalahan mengenai kedisiplinan ini, banyak karyawan juga yang melalaikan pekerjaan saat jam kerja sedang berlangsung dan mendahului jam pulang kerja. Dari informasi lanjutan yang di dapatkan ternyata para karyawan selesai dari kegiatan kerjanya mendahului pulang bahkan 30 menit sebelum jam pulang mereka sudah pulang

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Afandi (2018:98) “lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kineja seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia bekeja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik.sebaliknya jika karyawan bekerja di lingkungan yang tidak memadai dan tidak mendukung bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan rendah

Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:90) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan perlambat pencapaian tujuan instansi”. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:193) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua instansi dan normanorma social yang berlaku. Disiplin adalah sebuah konsep dalam organisasi atau manajemen untuk menuntut anggota berlaku teratur”.

Kinerja Karyawan

Menurut Sugiyono (2016:27) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja. Menurut Rozarie (2017:64) kinerja adalah pelaksanaan fungsi - fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja adalah suatu perbuatan suatu prestasi, suatu peranan umum keterampilan

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka – angka. Menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandasan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin terhadap kinerja karyawan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Suhu di tempat kerja terasa nyaman untuk beraktivitas.	0.642	0.278	Valid
2	Saya tidak merasa terganggu oleh panas atau dingin berlebihan di tempat kerja.	0.662	0.278	Valid
3	Penerangan di ruang kerja sudah memadai untuk mendukung pekerjaan.	0.801	0.278	Valid
4	Pencahayaan di tempat kerja tidak membuat mata cepat lelah.	0.829	0.278	Valid
5	Lingkungan kerja saya aman dari potensi bahaya atau kecelakaan.	0.838	0.278	Valid
6	Perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja yang memadai.	0.810	0.278	Valid
7	Area kerja saya selalu bersih dan terawat.	0.862	0.278	Valid
8	Perusahaan memiliki sistem kebersihan yang teratur dan konsisten.	0.837	0.278	Valid
9	Warna dinding dan interior ruang kerja menciptakan suasana kerja yang nyaman.	0.809	0.278	Valid

10	Pemilihan warna di tempat kerja membuat saya lebih bersemangat bekerja.	0.709	0.278	Valid
----	---	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel lingkungan kerja fisik (X1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.278), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X2)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan.	0.809	0.278	Valid
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.	0.798	0.278	Valid
3	Saya mematuhi seluruh peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan.	0.696	0.278	Valid
4	Saya mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan tanpa perlu diingatkan oleh atasan.	0.724	0.278	Valid
5	Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepada saya.	0.561	0.278	Valid
6	Saya bersedia menerima konsekuensi apabila pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan ketentuan.	0.721	0.278	Valid
7	Saya selalu menyelesaikan tugas kerja hingga tuntas meskipun menghadapi kendala.	0.629	0.278	Valid
8	Saya tidak meninggalkan pekerjaan sebelum tugas yang menjadi tanggung jawab saya selesai.	0.822	0.278	Valid
9	Saya menjaga sikap dan perilaku sesuai dengan etika kerja yang berlaku di perusahaan.	0.742	0.278	Valid
10	Saya menghormati atasan, rekan kerja, dan lingkungan kerja dalam menjalankan tugas sehari-hari.	0.815	0.278	Valid

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel disiplin (X2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.278), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai target.	0.812	0.278	Valid
2	Saya selalu membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan.	0.843	0.278	Valid
3	Saya berkomunikasi dengan jelas dan sopan dengan rekan kerja maupun atasan.	0.645	0.278	Valid
4	Saya mudah menerima dan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam pekerjaan.	0.739	0.278	Valid
5	Saya selalu mematuhi aturan keselamatan kerja.	0.700	0.278	Valid

6	Saya berhati-hati dalam bekerja untuk menghindari kecelakaan.	0.624	0.278	Valid
7	Saya berinisiatif mencari cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan lebih efisien.	0.785	0.278	Valid
8	Saya memiliki ide atau usulan untuk memperbaiki cara kerja.	0.704	0.278	Valid
9	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya.	0.608	0.278	Valid
10	Saya mematuhi aturan dan prosedur kerja dengan konsisten.	0.659	0.278	Valid

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.278), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0.929	0.600	Reliabel
Disiplin (X2)	0.901	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.885	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) disiplin (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				Unstandardized Residual
N				50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean			.0000000
	Std. Deviation			3.94829965
Most Extreme Differences	Absolute			.085
	Positive			.085
	Negative			-.069
Test Statistic				.085
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.			.473
	99% Confidence Interval	Lower Bound		.460
		Upper Bound		.486

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.

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikan 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Untuk memperkuat bahwa data berdistribusi normal, maka akan diuji kembali dengan *Probability Plot* atau P-Plot. Pengujian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan variabel independen dengan nilai *unstandartdizedresidual*

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	9.487	3.055		3.105	.003	
	LINGKUNGAN_KERJA_FISIK	.219	.192	.251	1.145	.258	.140 7.162
	DISIPLIN	.541	.201	.589	2.688	.010	.140 7.162

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,140 dan disiplin sebesar 0,140 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel lingkungan kerja fisik sebesar 7,162 dan variabel disiplin sebesar 7,162 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.827 ^a	.685	.671	4.031	1.775

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, LINGKUNGAN_KERJA_FISIK
b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,775 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17**Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.647	1.716		5.039
	LINGKUNGAN_KERJA_FISIKA	-.195	.108	-.624	5.039
	DISIPLIN	.056	.113	.170	.493

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,076 dan disiplin (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,624 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Uji Regresi Linier**Tabel 4.20****Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.487	3.055		3.105
	LINGKUNGAN_KERJA_FISIKA	.219	.192	.251	1.145
	DISIPLIN	.541	.201	.589	2.688

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,487 + 0,219X_1 + 0,541X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 9,487 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 9,487 *point*
2. Nilai lingkungan kerja fisik (X1) 0,219 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,219 *point*
3. Nilai disiplin (X2) 0,541 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,541 *point*

Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin (X2) 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
1	.827 ^a	.685	.671	4.031	.685	F Change	df1	df2	
						51.012	2	47	<.001

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, LINGKUNGAN_KERJA_FISIK

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,827 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin mempunyai tingkat hubungan yang **sangat kuat** terhadap kinerja karyawan

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,685 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 68,5% sedangkan sisanya sebesar (100-68,5%)= 31,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.685	.671	4.031

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, LINGKUNGAN_KERJA_FISIK

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.774	3.119		3.775
	LINGKUNGAN_KERJA_FISIK	.697	.076	.798	9.161

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,161 > 2,010)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,01 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.814	3.052		3.216
	DISIPLIN	.755	.075	.822	10.003

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,003 > 2,010)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,01 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1658.136	2	829.068	51.012
	Residual	763.864	47	16.252	
	Total	2422.000	49		

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, LINGKUNGAN_KERJA_FISIK

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(51,012 > 3,195)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,01 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin terhadap kinerja karyawan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,774 + 0,697X_1$, nilai korelasi sebesar 0,798 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 63,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,161 > 2,010)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan
2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,814 + 0,755X_2$, nilai korelasi sebesar 0,822 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 67,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,003 > 2,010)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan
3. Lingkungan kerja fisik dan disiplin terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan dengan persamaan regresi $Y = 9,487 + 0,219X_1 + 0,541X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,827 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 68,5% sedangkan sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{table}$ atau $(51,012 > 3,195)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja fisik dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

Buku

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Firmansyah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Gunawan, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Keith Davis. (2016). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Notoatmodjo, S. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prawirosentono, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Jurnal

- Amelia, Rizka Wahyuni & Firli. F (2023). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta". *JORAPI, Vol. 1*, No. 2, ISSN: 2985-4768.
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Center of Economic Student Journal*, 5(4), 318–327.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 1–15.
- Cahyono, D. (2019) Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 105–116.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Horiguchi Engineering Indonesia. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 340–356.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(2), 185-192
- Hidayat, R., & Taufik, M. (2020). Peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2), 89–98.
- Kusuma, A. R., & Nugraheni, R. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–12.
- Ningrat, M. N. B., & Suarmanayasa, I. N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada objek wisata Batur Natural Hot Spring Kabupaten Bangli. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 6(2), 370–375.
- Pandawangi, D. A., & Amirudin. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express Drop Center 10a Depok. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen (JAEM)*, 2(4), 23-35
- Putra, A. S., & Rahmawati, D. (2019). Hubungan lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 68(1), 1–8.

- Saputra, Y., & Wibowo, A. (2021). Disiplin kerja sebagai faktor penentu kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(2), 134–143.
- Sari, Putri Novia. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11-17.
- Sondakh, G., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado. *Productivity*, 4(1), 55-60
- Suhardi, D. (2018). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 45–54.
- Wahyuni, S., & Kurniawan, R. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 77–85.
- Yuangga, K. D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2017). The Influence of Technology Determinism and Technology Literacy on Student Learning Outcomes (On MA Daarul Hikmah Pamulang). *PINISI Discretion Review*, 1(1), 23-30.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2), 29-44.