

---

## PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LOTTE SHOPPING INDONESIA HEAD OFFICE DI CIRACAS JAKARTA TIMUR

---

Yan Kristian Halomoan<sup>1\*</sup>, Retno Japanis Permatasari<sup>2</sup>, Sudiarto<sup>3</sup>

Universitas Pamulaang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[dosen024871@unpam.ac.id](mailto:dosen024871@unpam.ac.id), [dosen01337@unpam.ac.id](mailto:dosen01337@unpam.ac.id), [dosen01909@unpam.ac.id](mailto:dosen01909@unpam.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Lotte Shopping Indonesia Head Office di Ciracas Jakarta Timur. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 51,7%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,831 > 1,993$ ). Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 46,9%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,207 > 1,993$ ). Disiplin dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,276 + 0,404X_1 + 0,382X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 63,4%, uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $62,417 > 2,730$ ).

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

### ABSTRACT

This research aims to determine the influence of discipline and the physical work environment on employee performance at PT Lotte Shopping Indonesia Head Office in Ciracas, East Jakarta. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research are that discipline has a significant effect on employee performance by 51.7%. Hypothesis testing shows that  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $8.831 > 1.993$ ). The physical work environment has a significant effect on employee performance by 46.9%, hypothesis testing obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $8.207 > 1.993$ ). Discipline and the physical work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 9.276 + 0.404X_1 + 0.382X_2$  and an influence contribution of 63.4%, the hypothesis test obtained calculated  $F >$   $F$  table or ( $62.417 > 2.730$ ).

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

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan factor penting bagi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi karena sumber daya manusia adalah asset hidup yang perlu dijaga serta dikembangkan yang diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

PT Lotte Shopping Indonesia adalah anak perusahaan Lotte Group, salah satu

dari 5 (lima) kelompok terbesar dengan beragam bisnis di Korea dan salah satu perusahaan ritel multinasional terkemuka di Indonesia.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur keberhasilan yang dicapai suatu perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik dan dilakukan secara maksimal, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan serta memiliki tanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya.

PT Lotte Shopping Indonesia Head Office Ciracas Jakarta Timur menilai kinerja karyawan dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja pada karyawan yang bersangkutan. Melalui penilaian kinerja, perusahaan atau team HR akan lebih mudah untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, perilaku, kekuatan, dan kelemahan yang dimiliki karyawan. Dalam melakukan penilaian perusahaan akan menggunakan skala untuk menilai kinerja karyawannya. Penilaian yang diberikan mulai dari nilai capaian persentase (%) dimulai dari capaian < 50% sampai dengan 100%. Adapun hasil penilaian kinerja karyawan PT Lotte Shopping Indonesia Ciracas Jakarta Timur tahun 2019-2023 sebagai berikut:

Berdasarkan data pada tabel di atas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator, yaitu aspek aspek kualitas hasil pekerjaan, aspek aspek pencapaian hasil pekerjaan, aspek kemampuan terkait bidang pekerjaannya, aspek ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan aspek memiliki rasa tanggung jawab pada bidang pekerjaannya pencapaian setiap tahunnya fluktuatif.

Capaian kinerja pada tahun 2019 dari target 100% yang ditentukan hanya mampu dicapai rata-rata sebesar 77,0% atau pada tataran kriteria cukup. Kemudian pada tahun 2020 capaian kinerja mengalami kenaikan yang mampu dicapai rata-rata sebesar 81,6% atau kategori baik meskipun tidak mencapai target. Kemudian pada tahun 2021 capaian mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai rata-rata sebesar 69,5% atau dalam kategori cukup. Selanjutnya pada tahun 2022 capaian kembali mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai rata-rata sebesar 69,1% atau termasuk kategori cukup. Selanjutnya pada tahun 2023 capaian kembali mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai rata-rata sebesar 66,1% yang hanya masuk dalam kategori cukup.

Terkait dengan fenomena penurunan kinerja berdasar paparan di atas, penulis mensinyalir akibat dari perilaku kedisiplinan karyawan yang masih rendah. Karyawan yang tidak disiplin jelas akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Tindakan tidak disiplin (indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Seorang karyawan isialnya mampu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik menepati waktu bekerja, mentaati semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Menegakkan kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat

sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu.

Fenomena yang ada saat ini kondisi absensi yang mengacu pada kondisi absensi berupa pelanggaran indisipliner baik itu yang terlambat masuk kantor, tugas keluar kantor dan langsung pulang atau dikategorikan membolos serta karyawan yang tidak masuk kerja namun tidak memberitahukan kepada pimpinannya semakin meningkat.

Pimpinan dalam suatu organisasi memiliki dampak yang luas termasuk diantaranya adalah perilaku karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan. Oleh karena itu dilakukan secara terus menerus fungsi pengawasan dan menerapkan disiplin kerja yang bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Selain aspek kedisiplinan, penurunan kinerja di atas juga penulis sinyalir sebagai akibat dari factor lingkungan kerja fisik yang masih belum terpenuhi dengan baik.

PT Lotte Shopping Indonesia Ciracas Jakarta Timur sebagai sebuah organisasi tentu sangat bergantung pada kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan. Kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik yang terdapat di perusahaan, karena lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Tentu saja dalam lingkungan kerja fisik didalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi fisik lainnya yang dapat mempengaruhi aktifitas karyawan. Hal ini selaras dengan pendapat Sedarmayanti (2020:33) bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja fisik yang baik akan menciptakan kemudahan dalam pelaksanaan tugas serta dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi karyawan, serta menjadikan karyawan fokus dalam bekerja sehingga karyawan dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Lebih jauh lagi lingkungan kerja fisik yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Seperti yang dikatakan oleh Ahyari (2019:60) bahwa umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti

telah menimbulkan perasaan yang nyaman dalam bekerja pada karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja, kondisi lingkungan kerja fisik perlu mendapatkan perhatian baik dari pimpinan atau manajer maupun karyawannya. Kondisi lingkungan kerja fisik yang nyaman memungkinkan karyawan bekerja lebih semangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Disiplin**

Menurut Rivai (2019:44) berpendapat bahwa “disiplin kerja “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kehadiran, Tingkat kewaspadaan, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan peraturan kerja, Etika kerja.

### **2. Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2020:26) mendefinisikan bahwa “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Penerangan, Suhu udara di ruang kerja, Keamanan kerja, Peralatan kantor (fasilitas kerja), Privasi ruang kerja.

### **3. Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2020: 75) pengertian “kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan yang dilaksanakan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan kepadanya”. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pengetahuan kerja, Pelaksanaan tugas, Tanggung jawab.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada beberapa langkah yang sistematis dan terstruktur untuk memperoleh hasil yang valid dan dapat dipercaya. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 75 responden yang bekerja di PT Lotte Shopping Indonesia Head Office yang terletak di Ciracas, Jakarta Timur. Populasi ini dipilih karena perusahaan tersebut menjadi fokus utama penelitian, yang memungkinkan pengambilan sampel yang representatif dari populasi yang ada.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini juga berjumlah 75 responden yang sama, yaitu karyawan dari PT Lotte Shopping Indonesia Head Office di Ciracas Jakarta Timur. Pemilihan sampel ini bertujuan untuk mendapatkan data yang spesifik dan relevan dari individu yang berperan langsung dalam aktivitas perusahaan, dengan harapan dapat menggambarkan situasi yang lebih akurat mengenai variabel yang diteliti.

Jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian asosiatif

memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara berbagai faktor yang mempengaruhi fenomena yang sedang dianalisis. Hal ini sesuai dengan pendekatan yang diambil dalam penelitian ini, yaitu untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi pengaruh faktor-faktor tertentu terhadap hasil yang diinginkan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa tahapan untuk memastikan hasil yang akurat (Pugu, 2024). Pertama, dilakukan uji instrumen untuk memastikan keandalan dan validitas data yang diperoleh. Setelah itu, dilakukan uji asumsi klasik untuk memeriksa apakah data memenuhi asumsi dasar yang diperlukan dalam analisis regresi, seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Kemudian, analisis regresi digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Regresi ini juga diikuti dengan perhitungan koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian. Terakhir, uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran dari hubungan yang diajukan dalam hipotesis penelitian.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini, seperti uji instrumen, regresi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis, merupakan metode yang sering digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk memberikan gambaran yang jelas dan terukur mengenai hubungan antar variabel (Sugiyono, 2019). Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa kesimpulan yang diambil dari data yang diperoleh dapat diandalkan dan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin (X1)	75	27	48	36.25	4.399
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	75	28	46	36.83	3.919
Kinerja Karyawan (Y)	75	31	47	37.99	3.630
Valid N (listwise)	75				

Disiplin diperoleh *varians* minimum sebesar 27 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 36,25 dengan standar deviasi 4,399.

Lingkungan kerja fisik diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 36,83 dengan standar deviasi 3,919.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 37,99 dengan standar deviasi 3,630.

### 2. Analisis Kuantitatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil

pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.276	2.619		3.542	.001
	Disiplin (X1)	.404	.071	.489	5.706	.000
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.382	.079	.413	4.813	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,276 + 0,404X1 + 0,382X2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,276 diartikan jika disiplin dan lingkungan kerja fisik tidak ada atau nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 9,276 poin.
- 2) Koefisien regresi disiplin sebesar 0,404, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin sebesar 0,404 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,404 poin.
- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja fisik sebesar 0,382, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan lingkungan kerja fisik sebesar 0,382 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,382 poin.

#### b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.

		Disiplin (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin (X1)	Pearson Correlation	1	.719**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=75

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,719 artinya disiplin memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

		Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Pearson Correlation	1	.685**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=75

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,685 artinya lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 <sup>a</sup>	.634	.624	2.226

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Disiplin (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,796 artinya disiplin dan lingkungan kerja fisik secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

### c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 <sup>a</sup>	.517	.510	2.541

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,517 artinya disiplin memiliki kontribusi pengaruh sebesar 51,7% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 <sup>a</sup>	.469	.462	2.664

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,469 artinya lingkungan kerja fisik memiliki kontribusi pengaruh sebesar 46,9% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 <sup>a</sup>	.634	.624	2.226

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Disiplin (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,634 artinya disiplin dan lingkungan kerja fisik secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 63,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

### d. Uji Hipotesis

**Uji hipotesis Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.489	2.452		6.725	.000
	Disiplin (X1)	.593	.067	.719	8.831	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,831 > 1,993), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan Kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.634	2.926		5.002	.000
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.634	.079	.685	8.027	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,207 > 1,993), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan diterima.

**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	618.346	2	309.173	62.417	.000 <sup>b</sup>
	Residual	356.640	72	4.953		
	Total	974.987	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Disiplin (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung >

F tabel atau ( $62,417 > 2,730$ ), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan diterima.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,719 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau ( $8,831 > 1,993$ ). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan diterima.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,685 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau ( $8,207 > 1,993$ ). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan diterima.

### 3. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,276 + 0,404X_1 + 0,382X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,796 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 63,4% sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel atau ( $62,417 > 2,730$ ). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan diterima.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,7%. Berdasarkan uji hipotesis, diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu ( $8,831 > 1,993$ ), yang mengindikasikan bahwa disiplin merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki kebijakan yang jelas mengenai disiplin kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan terorganisir, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, lingkungan kerja fisik juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,9%. Uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu ( $8,207 > 1,993$ ), yang menunjukkan bahwa kondisi fisik tempat kerja mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik, seperti ketersediaan peralatan yang memadai, pencahayaan yang cukup, dan kebersihan ruang kerja, dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan performa karyawan.

Selanjutnya, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 63,4%. Hal ini menunjukkan bahwa

keduanya saling melengkapi dan bekerja bersama untuk mempengaruhi hasil kerja karyawan. Sisa pengaruh sebesar 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu ( $62,417 > 2,730$ ), yang menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan dapat menjelaskan hubungan yang signifikan antara disiplin, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pertama, terkait disiplin, perusahaan sebaiknya menerapkan regulasi yang mengatur 6 hari kerja dengan 7 jam kerja setiap harinya. Hal ini akan memungkinkan perusahaan untuk mengatur shift kerja yang adil, di mana karyawan memiliki hak untuk mendapatkan satu hari libur dalam seminggu. Sistem shift ini perlu diatur secara bergantian dengan adil agar tidak membebankan karyawan dan tetap menjaga produktivitas mereka.

Kedua, terkait lingkungan kerja fisik, perusahaan disarankan untuk menyediakan peralatan atau perlengkapan kerja yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, seperti komputer atau alat lainnya yang relevan dengan tugas yang diemban. Lingkungan kerja yang dilengkapi dengan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik.

Terakhir, terkait dengan kinerja karyawan, perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi secara berkala terhadap capaian kinerja karyawan. Aspek-aspek yang belum dapat dicapai sebaiknya diberikan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan yang tepat dapat membantu karyawan untuk mengembangkan potensi mereka dan memaksimalkan kinerja mereka di masa depan.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan disiplin kerja, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2017) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Ciracas Jakarta Timur: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ciracas Jakarta Timur: Prenadamedia Group.
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2003) *Dasar-Dasar Pemasaran*. Ciracas Jakarta Timur: Raja
- Handoko (2018) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Haji Masagung. Ciracas Jakarta Timur.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Imam Ghozali (2017) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.

- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Ciracas Jakarta Timur: PT. Gramedia Pustaka
- Kartini Kartono (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Ciracas Jakarta Timur: PT. RajawaliGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Nitisemito, Alek.S (2017) *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Ciracas Jakarta Timur.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rao, Purba, (2012) *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*, The Asian.
- Rivai Veithzal (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Ciracas Jakarta Timur, 2010.
- Santoso, Singgih (2017) *Menguasai Statistik Multivariat*. Ciracas Jakarta Timur: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ciracas Jakarta Timur: Bumi Aksara.
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.