



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanullah Modis Mandiri

The Influence of Physical Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Amanullah Modis Mandiri

Muhamad Fatih Bayu Kurniawan¹, Jazuli Mukhtar²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : fatihbk90@gmail.com¹, dosen01962@unpam.ac.id²

Article Info

Article history:

Received : 29-04-2026

Revised : 01-05-2026

Accepted : 03-05-2026

Published : 05-05-2026

Abstract

This research aims to find out whether there is an influence of the physical work environment and work discipline on employee performance at PT. Amanullah Modis Mandiri partially and simultaneously. The research method used is quantitative with a sampling technique using saturated sampling of 80 employees. Data collection techniques were carried out through questionnaires, observation, and documentation. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation), simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis tests (t-test and F-test). The results of the study obtained a partial correlation coefficient of Physical Work Environment that had a positive and significant effect on Employee Performance with a t-value of 15.240 > t-table 1.990 and significance of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination (R²) value was 0.749 or 74.9%. Meanwhile, the partial correlation of Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance with a t-value of 2.294 > t-table 1.990 and significance of 0.024 < 0.05. The coefficient of determination (R²) value is 0.063 or 6.3%. Physical Work Environment and Work Discipline simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance with a calculated F value of 127.429 > F table 3.115 and significance 0.000 < 0.05. The Adjusted R Square value is 0.762 or 76.2%, while the remaining 23.8% is influenced by other variables outside this study.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah adanya Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanullah Modis Mandiri secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh terhadap 80 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), analisis regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi parsial Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung 15,240 > t tabel 1,990 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,749 atau 74,9%. Sedangkan korelasi parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung 2,294 > t tabel 1,990 dan signifikansi 0,024 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,063 atau 6,3%. Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F



hitung $127,429 > F$ tabel $3,115$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar $0,762$ atau $76,2\%$, sedangkan sisanya $23,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

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

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh langsung terhadap kenyamanan dan efektivitas kerja. Kondisi tempat kerja yang memadai, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, tata ruang, kebersihan, dan keamanan, dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih fokus dan minim gangguan. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang kurang memadai dapat menurunkan konsentrasi, memicu kelelahan, dan berdampak negatif terhadap hasil kerja.

Selain lingkungan kerja fisik, disiplin kerja juga memegang peranan penting dalam menjaga kinerja karyawan. Disiplin yang baik tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung bekerja lebih teratur, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan meminimalkan kesalahan. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menghambat pencapaian target dan mengurangi produktivitas tim.

Berdasarkan hal tersebut, perusahaan perlu mengelola kedua aspek ini secara seimbang. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan memotivasi karyawan, sedangkan penerapan disiplin yang konsisten akan memastikan pekerjaan berjalan sesuai standar yang diharapkan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Dalam penulisan ini yang menjadi objek penelitian adalah PT Amanullah Modis Mandiri adalah perusahaan kontraktor mekanikal, elektrikal, plumbing, dan HVAC, dan saat ini tengah mengembangkan jaringan usaha ke dalam sektor Rekayasa dan Teknik Sipil. Dengan pengalaman lebih dari 15 tahun, PT Amanullah Modis Mandiri memiliki tim profesional yang ahli dan berkompeten di setiap bidangnya. Penelitian ini akan mengkaji tentang pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Amanullah Modis Mandiri. Alasan dipilihnya PT Amanullah Modis Mandiri sebagai objek penelitian adalah karena pada saat penelitian melakukan observasi awal terhadap isu mengenai Lingkungan Kerja Fisik yang kurang kondusif dan isu mengenai Disiplin Kerja pada karyawan yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan sehingga peneliti memutuskan melakukan penelitian dengan berfokus pada ketiga variabel tersebut. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang bermanfaat bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas sekaligus mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Penulis melakukan observasi mengenai fenomena pencapaian kinerja yang terjadi pada PT Amanullah Modis Mandiri, di temukan bahwa pencapaian kinerjanya belum mencapai titik yang maksimal, berikut penulis lampirkan data terkait dengan pencapaian kinerja karyawan :



Tabel 1. 1
Data Kinerja Karyawan Tahun 2023 – 2025
PT. Amannullah Modis Mandiri

No	Penilaian	Target	Pencapaian					
			2023	Skor (%)	2024	Skor (%)	2025	Skor (%)
1.	Kualitas	100%	60%	6,0	79%	7,9	79%	7,9
2.	Kuantitas	100%	64%	6,4	75%	7,5	75%	7,5
3.	Ketepatan waktu	100%	70%	7,0	80%	8,0	73%	7,3
4.	Efektivitas	100%	63%	6,3	81%	8,1	79%	7,9
Rata-rata			64,2%		78,7%		76,5%	
			Kurang		Baik		Cukup	

Sumber : PT. Amannullah Modis Mandiri

Tabel 1.1 menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan PT. Amanullah Modis Mandiri selama periode 2023–2025 dengan empat indikator utama, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas

Jika dilihat secara keseluruhan, kinerja karyawan PT. Amanullah Modis Mandiri dalam tiga tahun terakhir menunjukkan tren meningkat dari kategori Kurang pada tahun 2023 ke Baik pada tahun 2024, kemudian stabil di kategori Baik meskipun dengan sedikit penurunan pada tahun 2025. Hal ini mengindikasikan adanya perbaikan manajemen kinerja, namun masih diperlukan perhatian khusus terutama pada aspek ketepatan waktu yang cenderung menurun di tahun terakhir.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah menciptakan lingkungan yang membuat para karyawan merasa nyaman, lingkungan kerja yang nyaman dapat menyebabkan peningkatan tingkat kinerja dengan hal itu karyawan akan menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Karyawan akan merasa nyaman ketika lingkungan kerja kondusif. Lingkungan yang kondusif akan mendorong karyawan untuk memiliki produktivitas yang tinggi. Kenyamanan akan lingkungan kerja akan lingkungan kerja akan mengurangi rasa jenuh saat bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2018:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan serta mengurangi risiko kecelakaan kerja.

Lingkungan kerja fisik merupakan segala kondisi yang secara langsung dapat dirasakan oleh indera manusia di tempat kerja dan dapat memengaruhi kenyamanan serta produktivitas karyawan. Lingkungan ini mencakup berbagai elemen seperti Sirkulasi udara, Penerangan, Kelembaban, Temperatur, dan Kebisingan



Tabel 1. 2
Data Lingkungan Kerja Fisik
PT Amanullah Modis Mandiri

No	Indikator Lingkungan Kerja Fisik	Standar	Kondisi	Keterangan
1.	Sirkulasi Udara	12 Ventilasi	Lebih dari 12 Ventilasi Udara	Terdapat Ruang terbuka di Gudang, Ruang manager tertutup dan terdapat jendela di setiap ruangan.
2.	Penerangan	Jumlah lampu yang di butuhkan standarnya 52 buah lampu Office dan Gudang	Office : Pencahayaannya baik dengan kondisi 25 lampu dengan 15 watt Gudang: Ada 24 lampu terang dan 3 lampu mati	Office : Lampu Terang. Gudang : Pencahayaannya kurang maksimal di karenakan 3 lampu mati
3.	Kelembaban	Kondisi Baik 40%-60% Dilihat dari jamur pada tembok, cat tembok yang mengelupas.	Kelembaban sangat baik 40%-60% Dengan jumlah 6 AC dan tidak ada cat tembok yang terkelupas.	Radiasi panas dari udara tertutup dengan adanya ruangan yang ber AC sehingga menyebabkan hawa sejuk.
4.	Temperatur	Suhu Sesuai Standar Nasional Indonesia (SNI) 24 ⁰ C	Office Suhu 21 ⁰ C Gudang Suhu 25 ⁰ C- 30 ⁰ C	Suhu normal cenderung dingin di area office. Cenderung panas di area gudang.
5.	Kebisingan	Standar Kebisingan berdasarkan peraturan menteri ketenagakerjaan No.5 Tahun 2018 batas kebisingan 85Db untuk waktu kerja 8 jam perhari	Kebisingan senilai 85 Db di area office sudah cukup efektif. Diukur dengan decibel sound level meter.	Pekerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising seperti suara mesin generator hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif.

Sumber: PT. Amanullah Modis Mandiri

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai data lingkungan kerja fisik pada PT. Amanullah Modis Mandiri, dapat dijelaskan bahwa secara umum kondisi lingkungan kerja fisik sudah cukup baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan perhatian dan perbaikan agar sesuai dengan standar yang berlaku.

Dari aspek sirkulasi udara, perusahaan memiliki lebih dari 12 ventilasi udara sebagaimana standar yang ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa aliran udara di sebagian besar ruangan sudah berjalan dengan baik. Area gudang memiliki ruang terbuka yang membantu pertukaran udara,



sedangkan ruang manajer dan ruang kantor dilengkapi jendela yang berfungsi menjaga sirkulasi udara tetap lancar. Hal ini menandakan bahwa perusahaan telah memenuhi standar sirkulasi udara yang baik, meskipun tetap perlu pengawasan berkala agar kualitas udara tetap terjaga

Tabel 1. 3
Data Absensi Disiplin Kerja
PT. Amannullah Modis Mandiri Tahun 2022 - 2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kasus Indisipliner			Jumlah	Presentase
			Terlambat	Alpa	Izin		
2023	65	312	81	58	96	235	1,15%
2024	80	312	115	73	124	312	1,25%
2025	80	312	120	64	127	311	1,24%
Rata-rata	75	312	105,33	65	115,6	286	1,22%

Sumber : PT. Amannullah Modis Mandiri

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai data absensi disiplin kerja karyawan PT. Amanullah Modis Mandiri selama periode tahun 2023–2025, dapat diketahui bahwa tingkat disiplin kerja karyawan menunjukkan kondisi yang relatif stabil. Indikator disiplin kerja yang diamati dalam penelitian ini meliputi keterlambatan hadir, ketidakhadiran tanpa keterangan (alpa), dan ketidakhadiran dengan izin.

Secara keseluruhan, rata-rata jumlah karyawan selama periode 2023–2025 adalah 75 orang dengan rata-rata total kasus indisipliner sebesar 286 kejadian per tahun dan persentase rata-rata sebesar 1,22%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT. Amanullah Modis Mandiri tergolong cukup baik, namun masih diperlukan upaya peningkatan terutama dalam menekan angka keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan agar disiplin kerja karyawan dapat lebih optimal dan mendukung peningkatan kinerja perusahaan

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2018:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Affandi (2018:66) Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas



seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja

Disiplin

Menurut Sutrisno (2016:86) “Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Menurut Hasibuan (2017:193) “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan”.

Kinerja Karyawan

Menurut sedarmayanti (2017:176) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu Perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam Upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika Menurut Afandi (2018:83).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:8), “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan *instrument* penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan data atas hasil validitas bahwa setiap 10 butir pertanyaan pada masing-masing variabel dinyatakan valid. Karena nilai r hitung $>$ r tabel 0,219 yang mana tiap butir tersebut dapat mengukur dimensi variabel berdasarkan data pada tersebut, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuisisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penulisan

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbatch's Alpha</i>	<i>Alpha Minimum</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,940	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,835	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,934	0,600	Reliabel

Sumber: Data Hasil Olah SPSS Versi 25



Hasil *Output* pada Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,600. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang dilampirkan adalah reliabel

Uji Normalitas

Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,16182545
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,069
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: *Output* SPSS Versi 25 (Data diolah Penulis)

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai signifikansi sebesar **0,200**, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Untuk memperkuat kesimpulan tersebut, analisis juga dilengkapi dengan uji grafis menggunakan histogram dan grafik *Normal Probability Plot (P-P Plot)*.

Uji Multikolinearitas

Gambar 4. 5 Hasil Uji Multikolinearitas

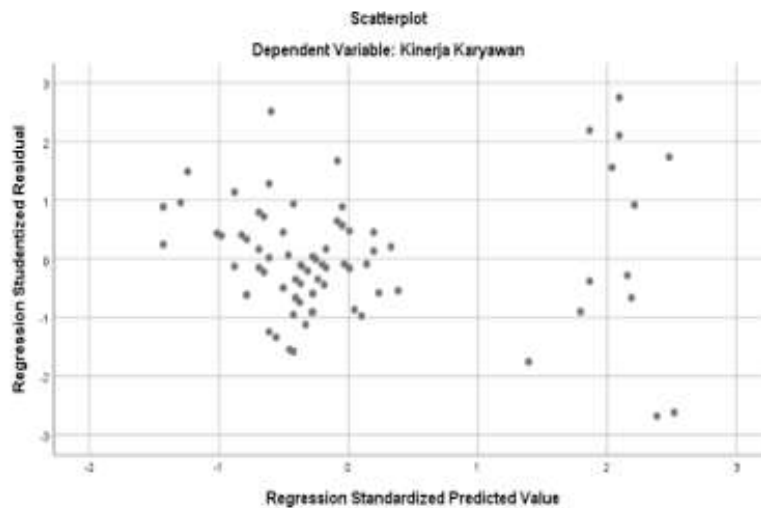
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,436	2,494		4,585	,000		
Lingkungan Kerja Fisik	,769	,050	,933	15,293	,000	,810	1,234
Disiplin Kerja	,227	,089	-,155	-2,536	,013	,810	1,234
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

Sumber: *Output* SPSS Versi 25 (Data diolah Penulis)



Berdasarkan Output SPSS yang disajikan dalam Tabel 4.12, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) masing-masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,810 dan nilai VIF sebesar 1,234

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: *Output* SPSS Versi 25 (Data diolah Penulis)

Gambar 4. 6 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar tersebut, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik pola menyerupai kipas (*fan shape*) maupun pola terstruktur lainnya. Sebaran yang menyebar merata dan acak ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung masalah heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik terkait kesamaan varians residual telah terpenuhi

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 12 Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,876 ^a	,768	,762	3,203	2,084
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: *Output* SPSS Versi 25 (Data diolah Penulis)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.13, nilai DW sebesar 1,603. Dengan jumlah sampel (n) sebanyak 80 dan jumlah variabel independen (k) sebanyak 2 pada tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai batas bawah (dL) sebesar 1,585 dan batas atas (dU) sebesar 1,688



Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,436	2,494		4,585	,000		
Lingkungan Kerja Fisik	,769	,050	,933	15,293	,000	,810	1,234
Disiplin Kerja	,227	,089	-,155	-2,536	,013	,810	1,234

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25 (Data diolah Peneliti, 2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.17, diperoleh persamaan regresi berganda dan interpretasinya sebagai berikut:

$$Y=11,436+0,769 X_1+0,227 X_2$$

1. Nilai konstanta (*intercept*) sebesar 11,436 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) diprediksi sebesar 11,436
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,769 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,769, dengan asumsi variabel lain konstan
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,227 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,227, dengan asumsi variabel lain konstan

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,876 ^a	,768	,762	3,203	2,084

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25 (Data diolah Penulis)

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi, ditemukan bahwa nilai $r = 0.876$. Hubungan ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki korelasi yang sangat kuat



Koefisien Determinasi

Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,876 ^a	,768	,762	3,203	2,084

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25 (Data diolah Penulis)

Berdasarkan tabel 4.20, nilai *Adjusted R Square* adalah 0,762. Hal ini menunjukkan bahwa 76,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen secara bersama sama dalam model, yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja, dan sisanya 23,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model

Uji T (Parsial)

Tabel 4. 23 Hasil Uji t Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,780	1,155		5,005	,000		
	Lingkungan Kerja Fisik	,714	,047	,865	15,240	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25 (Data diolah Peneliti, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.24 hasil uji t, diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) sebesar 15,240 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,990 pada taraf signifikansi 0,05

Tabel 4. 24 Hasil Uji t Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,148	4,979		2,239	,028		
	Disiplin Kerja	,369	,161	,251	2,294	,024	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25 (Data diolah Peneliti, 2025)



Berdasarkan Tabel 4.25 hasil uji t, diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel Kinerja Karyawan (X_1) sebesar 2,294 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,024. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,990 pada taraf signifikansi 0,0

Uji F (Simultan)

Tabel 4. 25 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2614,026	2	1307,013	127,429	,000 ^b
	Residual	789,774	77	10,257		
	Total	3403,800	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik						

Sumber: Output SPSS Versi 25 (Data diolah Peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel diketahui nilai F_{hitung} sebesar 127,429. Karena nilai F_{hitung} sebesar 127,429 > F_{tabel} 3,115 maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, Dengan demikian H_03 ditolak dan H_a3 diterima maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amanullah Modis Mandiri, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 15,240 > t tabel 1,990 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Persamaan regresi $Y = 5,780 + 0,714X_1$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Koefisien korelasi parsial $R = 0,865$ dengan $R\ Square = 0,749$ mengindikasikan bahwa 74,9% variasi Kinerja Karyawan dijelaskan oleh Lingkungan Kerja Fisik, sementara 25,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, semakin baik kondisi fisik lingkungan kerja yang mencakup pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, dan kenyamanan ruang, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung 2,294 > t tabel 1,990 dengan signifikansi 0,024 (< 0,05). Persamaan regresi $Y = 11,148 + 0,369X_2$ menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja berkontribusi pada peningkatan Kinerja Karyawan. Koefisien korelasi parsial $R = 0,251$ dan $R\ Square = 0,063$ menunjukkan bahwa Disiplin Kerja hanya menjelaskan 6,3% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 93,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.



Hal ini menunjukkan bahwa meskipun Disiplin Kerja berpengaruh signifikan, tetapi kontribusinya relatif kecil

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Program Pelatihan dan Pengembangan SDM secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung $280,905 > F$ tabel $3,105$ dengan signifikansi $0,000 (< 0,05)$. Persamaan regresi berganda $Y = 1,981 + 0,309X_1 + 0,780X_2$ menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien korelasi simultan $R = 0,933$ dengan *Adjusted R Square* sebesar $0,867$ menandakan bahwa sebesar $86,7\%$ variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Program Pelatihan dan Pengembangan SDM, sedangkan sisanya $13,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi Program Pelatihan dan Pengembangan SDM yang optimal mampu meningkatkan kualitas, kuantitas, disiplin waktu, serta kerja sama karyawan secara signifikan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Anam, K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(2), 312–325.
- Cahyanti, M. M., & Ningsih, E. J. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Profesional (JPro)*, 1(1), 1–10.
- Darmawan, D. (2020). *Profesionalisme, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja*. Surabaya: Metromedia.
- Elburdah, R. P. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Media Bina Ilmiah*, 15(11), 5437–5446.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hadi, S. (2017). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hamali, A. Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, B., Ami, S., & Rosita, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 123–134.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *JIMAWA: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 45–55.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.



- Krisyanto, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 156–165.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nathalia, D. P. C., Kawiana, I. G. P., & Trarintya, M. A. P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(2), 570–580.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja.
- Purwanto, Sumarno, & Mualim. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 75–88.
- Risahondua, N. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap J-Innovative.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saepudin, & Savitri, S. I. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 45–56.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, R. (2021). Non-probability sampling and sampling jenuh dalam metode penelitian. Universitas Pendidikan Indonesia Repository.
- Sofyan, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Standar Nasional Indonesia. (2011). *SNI 03-6572-2011 Tata Cara Perancangan Sistem Ventilasi dan Pengkondisian Udara*. Jakarta: Badan Standardisasi Nasional.
- Stanley, & Remiasa. (2022). Indikator dan komponen lingkungan kerja fisik dalam konteks produktivitas kerja.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto, R., & Indryo, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terry, G. R. (2016). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 10(1), 215–224.