



Pengaruh Disiplin Waktu Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digi Herba Nusantara di Tangerang Selatan

The Effect of Worktime Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance at PT. Digi Herba Nusantara in South Tangerang

Mochamad Dzibril Al-Anshor¹, Asep Suherman²

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

Email : muhammadanshor019@gmail.com¹, dosen02438@unpam.ac.id²

Article Info

Article history:

Received : 05-05-2026

Revised : 07-05-2026

Accepted : 09-05-2026

Published : 11-05-2026

Abstract

This study aims to determine the partial and simultaneous effects of Work Discipline (X1) and Physical Work Environment (X2) on Employee Performance (Y) at PT Digi Herba Nusantara in South Tangerang. The research method used is a quantitative method. The object of this study is all employees of PT Digi Herba Nusantara in South Tangerang, with a total sample of 77 employees. The data analysis and testing techniques used include validity tests and reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analyses, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests, and hypothesis testing using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results of the study indicate that partially, Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance, as evidenced by the t-count value being greater than the t-table value and a significance level of less than 0.05. The Physical Work Environment partially also has a positive and significant effect on Employee Performance, as evidenced by the t-count value being greater than the t-table value and a significance level of less than 0.05. Simultaneously, Work Discipline and Physical Work Environment have a positive and significant effect on Employee Performance, as evidenced by the f-count value being greater than the f-table value and a significance level of less than 0.05. Thus, it can be concluded that Work Discipline and the Physical Work Environment play an important role in improving Employee Performance at PT Digi Herba Nusantara in South Tangerang

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara Disiplin Waktu Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Digi Herba Nusantara di Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Adapun objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Digi Herba Nusantara di Tangerang Selatan dengan jumlah sampel sebanyak 77 karyawan. Teknik analisis dan pengujian data yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Waktu Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Lingkungan Kerja Fisik secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Secara simultan, Disiplin waktu Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang dibuktikan dengan nilai fhitung lebih besar dari ftabel serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa



Disiplin waktu Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki peran penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Digi Herba Nusantara di Tangerang Selatan

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

PENDAHULUAN

Industri farmasi herbal di Indonesia menghadapi dinamika persaingan yang semakin ketat, baik di tingkat nasional maupun global. Seiring dengan tren *back to nature* dan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap kesehatan, permintaan terhadap obat herbal terus mengalami pertumbuhan. Pemerintah melalui berbagai regulasi juga berupaya meningkatkan standar mutu dan keamanan produk farmasi herbal agar mampu bersaing di pasar internasional. Hal ini menuntut setiap perusahaan, termasuk PT Digi Herba Nusantara, untuk menjaga kualitas produk sekaligus mengelola SDM dengan baik agar mampu bersaing dan memenuhi harapan konsumen.

PT Digi Herba Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang farmasi dengan fokus pada produksi obat herbal. Perusahaan ini hadir untuk menjawab kebutuhan masyarakat terhadap produk kesehatan berbahan dasar alami yang aman, berkualitas, serta sesuai standar. Dalam aktivitas bisnisnya, PT Digi Herba Nusantara terus berupaya memperkuat daya saing dengan mengandalkan inovasi produk, pemenuhan regulasi, serta peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik merupakan segala kondisi tempat kerja yang secara langsung memengaruhi aktivitas karyawan, meliputi pencahayaan, tata ruang, sirkulasi udara, kebersihan, keamanan, serta ketersediaan sarana pendukung. Kondisi lingkungan kerja yang ideal akan menciptakan suasana nyaman, aman, dan sehat sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus dan produktif. Namun dalam kenyataannya, masih terdapat beberapa aspek lingkungan kerja yang belum optimal, seperti pencahayaan yang kurang merata, fasilitas kerja yang terbatas, serta tata ruang yang belum sepenuhnya mendukung privasi dan konsentrasi. Hal ini dapat menghambat kelancaran tugas karyawan dan berimplikasi pada menurunnya kinerja.

Selain lingkungan kerja fisik, disiplin waktu kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin waktu kerja tercermin dari kepatuhan terhadap aturan perusahaan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan lebih teratur dalam bekerja, mengurangi kesalahan, serta mampu mencapai target dengan lebih baik. Sebaliknya, rendahnya disiplin waktu kerja dapat berdampak pada keterlambatan, ketidakteraturan, bahkan menurunnya kualitas produk. Fenomena indisipliner masih sering ditemukan di perusahaan, misalnya penggunaan waktu istirahat yang berlebihan atau keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Industri farmasi herbal di Indonesia memiliki potensi besar seiring dengan meningkatnya tren *back to nature* dan preferensi masyarakat terhadap produk kesehatan berbahan alami. Beberapa perusahaan besar telah lama berkiprah, seperti PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk serta PT Air Mancur, yang dikenal memiliki reputasi kuat dalam produksi jamu dan obat herbal. Perusahaan-perusahaan tersebut mampu mempertahankan eksistensinya melalui inovasi produk, pengembangan riset, serta manajemen sumber daya manusia yang baik.

Dibandingkan dengan perusahaan besar tersebut, PT Digi Herba Nusantara sebagai perusahaan yang relatif lebih muda menghadapi tantangan berbeda. Jika perusahaan besar seperti Sido Muncul telah memiliki sistem manajemen yang mapan, fasilitas produksi modern, serta



sumber daya manusia yang dikelola dengan standar tinggi, PT Digi Herba Nusantara masih perlu memperkuat aspek internal terutama dari sisi disiplin waktu kerja karyawan dan lingkungan kerja fisik

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan Pada PT. Digi Herba Nusantara

No	Indikator	Capaian per tahun (%)		
		2022	2023	2024
1.	Penggunaan waktu	40,21	47,85	52,07
2.	Kualitas	45,58	46,61	50,32
3.	Kuantitas	46,04	48,2	57,29
4.	Kerjasama antar karyawan	48,33	48,33	49,77
Rata-rata		45%	47%	52%

Sumber: HRD PT Digi Herba Nusantara di Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa capaian kinerja menunjukkan tren peningkatan setiap tahunnya. Pada indikator penggunaan waktu, capaian kinerja meningkat dari 40,21% pada tahun 2022, menjadi 47,85% pada tahun 2023, dan mencapai 52,07% pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa secara bertahap karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja secara lebih efektif dan sesuai target yang telah ditetapkan

Tabel 1. 2 Data Keterlambatan Karyawan Pada PT Digi Herba Nusantara

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterlambatan	Persentase
2022	77	59	49%
2023	77	57	48%
2024	77	62	52%
Rata – rata			50%

Sumber: HRD PT Digi Herba Nusantara di Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel di atas dilihat tingkat disiplin karyawan PT Digi Herba Nusantara di Tangerang Selatan. Tingkat keterlambatan karyawan pada tahun 2024 jauh lebih tinggi. Berarti dengan hasil tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan PT Digi Herba Nusantara di Tangerang Selatan tidak baik atau terdapat masalah di dalamnya, jika banyak karyawan yang tidak disiplin. Maka akan mengakibatkan penurunan produktivitas dan efektifitas kerja karyawan. Bahwa jika kita lihat secara langsung factor kedisiplinan memegang peran yang penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari



Tabel 1. 3 Data Observasi Lingkungan Kerja Fisik Pada PT Digi Herba Nusantara

No	Indikator	Realisasi
1	Pencahayaan	Pencahayaan di ruang kerja PT Digi Herba Nusantara sudah memadai, dengan kombinasi pencahayaan alami dari jendela kaca di bagian depan ruangan serta pencahayaan buatan berupa lampu LED di langit-langit. Pencahayaan tersebut mampu menerangi seluruh area kerja secara merata sehingga mendukung aktivitas karyawan, mengurangi kelelahan mata, dan meningkatkan kenyamanan selama bekerja.
2	Suhu udara	Suhu udara di ruang kerja PT Digi Herba Nusantara terjaga dengan baik melalui penggunaan pendingin ruangan (AC) yang berfungsi optimal. Sirkulasi udara di dalam ruangan terasa sejuk dan nyaman, sehingga dapat menunjang konsentrasi karyawan serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dan tidak pengap.
4	Fasilitas	Fasilitas kerja di PT Digi Herba Nusantara tergolong lengkap dan layak digunakan, meliputi meja kerja, kursi, peralatan kerja, serta perlengkapan pendukung lainnya yang tertata rapi. Ketersediaan fasilitas tersebut membantu karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, serta mendukung kelancaran operasional kerja sehari-hari.
5	Warna	Ruang kerja didominasi warna krem pada dinding yang dipadukan dengan warna kayu alami dan hitam. Kombinasi warna ini menciptakan kesan bersih, hangat, dan nyaman, serta mendukung fokus dan produktivitas karyawan.

Sumber: Observasi PT Digi Herba Nusantara di Tangerang Selatan

Berdasarkan hasil observasi pada indikator lingkungan kerja fisik yang meliputi pencahayaan, suhu udara, fasilitas, dan warna ruang kerja, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik telah dikelola dengan baik dan mendukung aktivitas kerja karyawan. Pencahayaan di ruang kerja sudah memadai, baik dari pencahayaan alami maupun buatan, sehingga ruangan terlihat terang dan tidak menimbulkan kelelahan mata. Kondisi ini membantu karyawan bekerja dengan lebih nyaman serta meningkatkan fokus dalam menjalankan tugas sehari-hari

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Waktu Kerja

Menurut Sinungan (2020:145) menyatakan bahwa “disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkahlaku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu”

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Menurut Nitisemito (2020:53) “lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada



disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Lingkungan ini misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja 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

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2020:36), penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian, penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:35), menyampaikan bahwa dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, menurut Sujarweni (2020: 39), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Dengan demikian, metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pada setiap butir pernyataan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan *software* SPSS Versi 27 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid

Rumus $r_{tabel} = n-2 = 77 - 2 = 75$ atau (0,2242) dengan signifikansi 0,05



Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Waktu Kerja	X ₁ 1	0,431	0,2242	Valid
	X ₁ 2	0,540		Valid
	X ₁ 3	0,577		Valid
	X ₁ 4	0,829		Valid
	X ₁ 5	0,645		Valid
	X ₁ 6	0,330		Valid
	X ₁ 7	0,666		Valid
	X ₁ 8	0,760		Valid
	X ₁ 9	0,615		Valid
	X ₁ 10	0,694		Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X ₂ 1	0,561	0,2242	Valid
	X ₂ 2	0,537		Valid
	X ₂ 3	0,762		Valid
	X ₂ 4	0,726		Valid
	X ₂ 5	0,775		Valid
	X ₂ 6	0,469		Valid
	X ₂ 7	0,530		Valid
	X ₂ 8	0,695		Valid
	X ₂ 9	0,603		Valid
	X ₂ 10	0,667		Valid
Kinerja Karyawan	Y 1	0,599	0,2242	Valid
	Y 2	0,683		Valid
	Y 3	0,707		Valid
	Y 4	0,688		Valid
	Y 5	0,527		Valid
	Y 6	0,641		Valid
	Y 7	0,600		Valid
	Y 8	0,709		Valid
	Y 9	0,695		Valid
	Y 10	0,685		Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27(2026)

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 10 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Cronbach's Alpha	Keputusan
Disiplin Waktu Kerja (X ₁)	0,812	0,60	Realibel
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	0,833	0,60	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	0,848	0,60	Realibel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukan bahwa variabel Disiplin Waktu Kerja (X₁), Lingkungan Kerja Fisik (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbach Alpha* lebih besar dari 0,60



Uji Normalitas

Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		77	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,1044513	
	Std. Deviation	2,88478143	
Most Extreme Differences	Absolute	,094	
	Positive	,076	
	Negative	-,094	
Test Statistic		,094	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,090	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,093	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,085
		Upper Bound	,100
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 957002199.			

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,90. Karena signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil tabel 4.12, bahwa pada variabel disiplin waktu kerja dan lingkungan kerja fisik masing-masing variabel memiliki nilai toleransi yaitu 0,412 dimana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yaitu 2.426 lebih kecil dari 10. Maka dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel disiplin waktu kerja dan lingkungan kerja fisik tidak terjadi gejala multikolinieritas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi

Tabel 4. 12 Uji Multikolinearitas

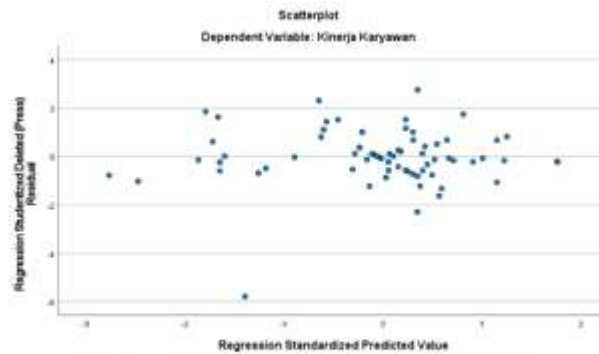
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Waktu Kerja	,412	2,426
	Lingkungan Kerja Fisik	,412	2,426

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27 (2026)



Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah dengan SPSS 27 (2026)

Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar 4.3 titik-titik pada grafik *scatter-plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 14 Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson (DW Test)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,898 ^a	,807	,801	2,90854	1,790
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Waktu Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,790 berada di antara 1,551 - 2,460 maka dapat dinyatakan tidak ada autokorelasi

Analisis Regresi Linear

Dalam persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel independen adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dari rumus tersebut dapat diketahui bahwa Y adalah variabel dependen yang diramalkan, b0 adalah konstanta, b1 dan b2 adalah variabel independen (Priyanto, 2016:56).

Tabel 4. 17 Tabel Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,772	2,305		,335	,739
	Disiplin Waktu Kerja	,572	,086	,527	6,623	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,425	,079	,428	5,371	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27 (2026)



Berdasarkan tabel 4.17 di kolom Unstandardized Coefficients dapat dibuat fungsi persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,772 + 0,572 X_1 + 0,425 X_2$$

Penjelasan:

1. Konstanta a = 0,772 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Disiplin Waktu Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,772 satuan
2. Koefisien (b₁) = 0,572 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Disiplin Waktu Kerja (X₁) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,572 satuan
3. Koefisien (b₂) = 0,425 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,425 satuan

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 20 Hasil Analisis Koefisien Variabel Disiplin Waktu Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,898 ^a	,807	,801	2,90854	,807	154,314	2	74	,000

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel 4.20 hasil uji koefisien korelasi yaitu nilai *sig. F change* 0,000 < 0,05 maka berkorelasi. Maka antara variabel disiplin Waktu kerja dan variabel lingkungan kerja fisik bersama-sama berhubungan dengan variabel kinerja karyawan. Nilai R = 0,898 artinya hubungan korelasi kuat karena masuk diantara 0,80-0,99 (sangat kuat)

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 23 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Waktu Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,898 ^a	,807	,801	2,90854

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel 4.23 menunjukkan nilai R = 0,898 dan koefisien determinasi *R-Square* sebesar 0,807 atau sebesar 80,7%. maka dapat disimpulkan, variabel Disiplin Waktu Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) memiliki kontribusi sebesar 80,7% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 19,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini



Uji Hipotesis

Tabel 4. 24 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Waktu Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,611	2,669		,978	,331
	Disiplin Waktu Kerja	,928	,065	,855	14,284	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (14,284 > 1,992). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{-value} < Sig.$ 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin waktu kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Digi Herba Nusantara Tangerang Selatan

Tabel 4. 25 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,622	2,477		3,480	,001
	Lingkungan Kerja Fisik	,826	,064	,832	12,980	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (12,980 > 1,992). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{-value} < Sig.$ 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Digi Herba Nusantara Tangerang Selatan

Tabel 4. 26 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Disiplin Waktu Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2610,873	2	1305,437	154,314	,000 ^b
	Residual	626,010	74	8,460		
	Total	3236,883	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Waktu Kerja
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau (154,314 > 3,120) hal ini juga diperkuat dengan $p\text{-value} < Sig.$ 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin waktu kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan



KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Waktu Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Digi herbal Nusantara di Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t variabel disiplin Waktu kerja didapatkan t_{hitung} sebesar 14,284 dan t_{tabel} sebesar 1.992 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diartikan H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial disiplin Waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Digi Harbal Nusantara di Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik didapatkan nilai t hitung sebesar 12,980 lebih besar dari t tabel sebesar 1,992 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diartikan H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Secara simultan Disiplin Waktu Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digi Herba Nusantara di Tangerang Selatan. Dibuktikan dari uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($154,314 > 3,120$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_{a3} diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel disiplin Waktu kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Muslimat & Hariyaty Ab Wahid (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. JENIUS. Vol. 4, No. 2, Januari 2021. p-ISSN: 2581-2769e-ISSN: 2598-9502*
- Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Litera Inspirasi.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Nusa Media.
- Ardana (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Betty Selpiana Simanjuntak, & Ana Septia Rahman (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Front Office Siloam Hospitals TB Simatupang Jakarta Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia. Volume 4, Number 3, Juli, 2024, pp. 411-422 P-ISSN 2797-3786; E-ISSN: 2776-1568*
- Devi Anggraeni, & Enny Svitri (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Tiga Putri Cahyono Di Pamulang. *Jurnal Neraca Manajemen, Ekonomi Vol 5 No 4 Tahun 2024. ISSN: 3025-9495*
- Darmadi, H. (2018). Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan. Yogyakarta: Deepublish.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fira Aprilia & Abdul Rahman Safiih (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sen Global Indonesia. *Jurnal Intelék Insan Cendekia. Vol. 2 No. 2 Februari 2025. E-ISSN: 3047-7824*



- Firmansyah dan Mahardhika (2021) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fitriana, A. (2025). *Manajemen Strategis dan Pengukuran Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Kurniawan, A. (2021). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariawan, R. (2022). *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendra Jayusman, dkk (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamaya. *Jurnal Magenta Vol.9 No.2, Hal: 7582. ISSN: 23023171. Univeritas Antakusuma*.
- Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Puspita, A. (2020). *Manajemen Keuangan dan Perbankan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahmawati, E. (2022). *Teori dan Praktik Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rana Winata, & Sri Mulyani (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Penta Valent Cabang Tangerang. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia. Volume 4, Number 2, April, 2024, pp. 235-242 P-ISSN 2797-3786; E-ISSN: 2776-1568*
- Rifka Wulandari (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat Pada Dinas Peindustrian Dan Usaha MikroKecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrasi dan Bisnis Vol.5 No.1. ISSN: 2355 5408. Universitas Mulawarman*.
- Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setyawati, N.W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di stasiun Manggarai, Jakarta Selatan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 3 (3), 405- 412. Universitas Islam Attahiriyah*.
- Siti Maisarah & Indrianti Sumarni (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Putra Meratus. *Jurnal Stiatabalong Vol. 4 No.2. ISSN: 2723-0937*.
- Sinungan (2020) *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yeni, & Theobaldus Boro Tura (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bintang Kreasi Kemasindo-Kabupaten Tangerang. *JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA. Vol: 2 No: 8, Agustus 2025 E-ISSN: 3047-7824*
- Yoyo, S., & Yuliana, R. (2022). *Disiplin Kerja dan Produktivitas*. Bandung: Alfabeta.