



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEN GLOBAL
INDONESIA**

***THE INFLUENCE OF THE PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND
WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SEN
GLOBAL INDONESIA***

Fira Aprilia¹, Abdul Rahman Safiih²

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

Email : firaaprilliaa@gmail.com^{1*}, dosen02457@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 06-02-2025
Revised : 07-02-2025
Accepted : 09-02-2025
Published: 12-02-2025

Abstract

on employee performance at PT Sen Global Indonesia area. The research uses a quantitative method. The sampling technique employed is saturated sampling, resulting in 57 respondents for this study. Data analysis is performed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate that: (1) The physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation $Y=12.968+0.704 X1$, a correlation value of 0.754, meaning that both variables have a strong relationship. The coefficient of determination is 56.8%. The hypothesis test results show $t_{count} 4.284 > t_{table} 1.992$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected and H_{a1} is accepted, meaning there is a positive and significant effect of work discipline on employee performance. (2) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation $Y=16.860+0.628X2$, a correlation value of 0.755, meaning that both variables have a strong relationship. The coefficient of determination is 56.9%. The hypothesis test results show $t_{count} 4.316 > t_{table} 1.992$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected and H_{a2} is accepted, meaning there is a positive and significant effect of the work environment on employee performance. (3) Both the physical work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation $Y=10.865+0.403X1+0.362X2$, a correlation coefficient of 0.809, meaning that the independent and dependent variables have a very strong relationship. The coefficient of determination is 65.4%, while the remaining 34.6% is influenced by other factors. The hypothesis test results show $F_{count} 70.903 > F_{table} 3.119$ and a significance value of $0.000 < 0.05$, thus concluding that H_0 is rejected and H_{a3} is accepted, meaning there is a positive and significant simultaneous effect of the physical work environment and work discipline on employee performance at PT Sen Global Indonesia

Keywords: *Work Environment, Discipline, Employee Performance*



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Sen Global Indonesia area. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,968 + 0,704 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,754 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,8%. Uji hipotesis diperoleh thitung 4,284 > ttabel 1,992 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja dengan persamaan regresi $Y = 16,860 + 0,628X_2$, nilai korelasi sebesar 0,755 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung 4,316 > ttabel 1,992 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a2} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (3) Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,865 + 0,403X_1 + 0,362X_2$, nilai koefisien korelasi 0,809 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 65,4% sedangkan sisanya 34,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung 70,903 > Ftabel 3,119 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sen Global Indonesia

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja yang baik akan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, baik dalam hal produktivitas, profitabilitas, maupun reputasi di pasar. Sebaliknya, kinerja yang kurang memadai dapat berdampak negatif terhadap kelangsungan operasional dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan adalah aspek penting yang tidak bisa diabaikan oleh manajemen.

Pengelolaan kinerja karyawan menjadi semakin penting di tengah persaingan bisnis yang ketat. Perusahaan harus mampu memastikan bahwa setiap karyawan bekerja secara optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan ini adalah PT Sen Global Indonesia, yang bergerak di bidang peleburan timah hitam dan memiliki pabrik di Jakarta Barat. Sebagai perusahaan manufaktur yang mengandalkan proses produksi yang kompleks, kinerja karyawan di PT Sen Global Indonesia menjadi sangat penting untuk menjaga efisiensi dan kualitas produk. Berikut adalah data pencapaian kinerja karyawan PT Sen Global Indonesia yang di dapat dari bagian Umum dan Sumber Daya Manusia periode tahun 2021- 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 1. 1

Data Kinerja Karyawan PT Sen Global Indonesia

Penilaian Kinerja Karyawan	Target	Realisasi		
		2021	2022	2023
Kuantitas Kerja	100%	81%	69%	61%
Kualitas Kerja	100%	73%	71%	62%
Kerjasama	100%	84%	70%	59%
Tanggung Jawab	100%	83%	62%	60%
Inisiatif	100%	73%	71%	57%
Rata-Rata	100%	79%	69%	60%
Keterangan	Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Buruk
Ket: < 60% = Buruk, 61-70% = Kurang Baik, 71-80% = Cukup Baik, 81-90% = Baik, 91-100% = Sangat baik				

Sumber : Data Sekunder PT Sen Global Indonesia, 2024.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa penilaian kinerja selama periode 2021 hingga 2023 menunjukkan penurunan yang signifikan pada hampir semua aspek penilaian. Pada tahun 2021, nilai rata-rata yang terealisasi mencapai 79%, yang dikategorikan sebagai cukup baik. Namun, situasi ini tidak bertahan lama, karena pada tahun 2022, nilai rata-rata turun menjadi 69%, yang masuk dalam kategori kurang baik. Penurunan ini berlanjut pada tahun 2023, rata-rata tercatat hanya 60%, yang berarti kinerja karyawan tergolong Buruk. Dengan demikian, perusahaan merasa tidak puas dengan kinerja karyawan. Penurunan kinerja ini menjadi perhatian serius bagi manajemen, yang perlu melakukan evaluasi dan perbaikan dalam sistem pengelolaan SDM agar karyawan dapat lebih berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan

Tabel 1. 2

Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terkait PT Sen Global Indonesia

No	Indikator	Deskripsi	Kondisi	Keterangan
1	Penerangan Cahaya	Pencahayaan untuk daerah yang tidak terus menerus diperlukan	Pencahayaan kurang baik	Sulitnya membedakan jenis barang
2	Suhu Udara	AC sering mati	Kurang dingin	Kurang nyaman saat bekerja
3	Suara Bising	Gemuruh suara mesin	Suara mesin berisik	Terganggunya konsentrasi pekerja
4	Kebersihan	Keadaan lingkungan dan tempat sampah	Sampah berserakan	Pemandangan lingkungan kurang baik
5	Mutu Udara	Kualitas udara didalam pabrik	Sering tercium bau sampah	Menimbulkan bau tak sedap

Sumber: Data hasil survei diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 1.2 survei di atas dimana kondisi lingkungan kerja di PT Sen Global Indonesia menunjukkan adanya beberapa masalah yang berpotensi mengganggu kinerja karyawan. Pencahayaan yang kurang baik mempersulit karyawan dalam membedakan jenis barang, terutama di area yang memerlukan detail pengamatan. Suhu udara yang tidak stabil, akibat AC yang sering mati, menciptakan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Selain itu, suara bising dari mesin menurunkan tingkat konsentrasi karyawan, yang berdampak pada produktivitas. Kebersihan lingkungan juga menjadi perhatian, dengan sampah yang berserakan, sehingga menciptakan pemandangan yang kurang menyenangkan. Terakhir, mutu udara di dalam pabrik juga terpengaruh oleh bau sampah yang sering tercium, yang dapat memengaruhi kesehatan dan kenyamanan karyawan



Tabel 1. 3

Data Kedisiplinan Dalam Absensi pada PT Sen Global Indonesia

Tahun	Jumlah Karyawan	Alasan Ketidakhadiran			Total Absensi	Presentase
		Alfa	Terlambat	Tanpa Keterangan		
2020	78	10	10	2	22	29%
2021	78	12	27	0	39	52%
2022	78	15	28	0	43	57%
2023	78	16	33	5	54	72%

Sumber: Data Sekunder PT Sen Global Indonesia, 2024.

Dari tabel 1.3 yang diberikan mengenai jumlah karyawan dan kriteria terkait disiplin kerja di PT Sen Global Indonesia selama periode 2020 hingga 2023. Jumlah karyawan yang datang terlambat mengalami fluktuasi selama empat tahun. Pada tahun 2020, ada 10 karyawan yang datang terlambat, dan jumlah ini naik secara signifikan menjadi 27 orang pada tahun 2021. Pada tahun 2022, jumlah karyawan yang datang terlambat meningkat sedikit menjadi 28 orang. Lalu mengalami kenaikan yang signifikan kembali di tahun 2023 menjadi 33 orang yang datang terlambat

Tabel 1. 4

Data Kedisiplinan Karyawan PT. Sen Global Indonesia Tahun 2021-2023

No	Aspek	Pokok Aturan	Jumlah Pelanggaran (Karyawan)		
			2021	2022	2023
1	Taat pada aturan waktu	Jam kerja : 0.800-17.00	12	15	20
		Jam Istirahat: 12.00-13.00	15	13	13
		Lembur	17	14	18
		Cuti	5	8	8
		Meninggalkan pekerjaan	11	14	16
2	Taat terhadap peraturan perusahaan	Seragam kerja	-	-	-
		Tingkah laku dalam pekerjaan	5	3	9
		Meninggalkan pekerjaan	13	11	13
3	Taat terhadap aturan Perilaku dalam pekerjaan	Cara melakukan pekerjaan	3	3	6
		Tanggung jawab pekerjaan	10	13	17
		Koordinasi dengan unit lain	13	16	18
4	Taat terhadap norma hukum	Ketatasusilaan	-	-	-
		Melawan pemerintah	-	-	-
		Tindak pidana	-	-	-
5	Ketaatan terhadap Peraturan lainnya	Peralatan kerja	13	15	18
		Perjalanan dinas	-	-	-
Jumlah			117	125	169

Sumber: Data Primer Diolah PT Sen Global Indonesia

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, menunjukkan jumlah pelanggaran pada karyawan di PT. Sen Global Indonesia periode tahun 2021-2023. Tahun 2021 jumlah pelanggaran mencapai 117 pelanggaran, pada aspek taat padaperaturan karyawan masih banyak yang belum mau mengikuti lembur dikarenakan istirahat kurang cukup, standar pekerjaan hanya dari senin sampai jumat. Tahun 2022 jumlah pelanggaran mencapai 125 pelanggaran, pada aspek taat pada peraturankaryawan masih banyak yang belum memenuhi peraturan perusahaan dalam jam istirahat kerja yang di berikan hanya 1 jam namun karyawan banyak yang istirahatlewat dari 1 jam dikarenakan kurangnya kesadaran dan kurangnya tanggung jawab terhadap waktu. Tahun 2023 jumlah pelanggaran yang banyak sehingga mencapai 169 pelanggaran, pada aspek taat pada peraturan karyawan masih banyak yang datang terlambat dikarenakan kemacetan, jarak tempuh dari rumah, kendraan yang kurang kondusif sehingga karyawan harus mempunyai kesadaran atas



waktu agar tidak datang terlambat terus menurun sehingga tidak mengganggu dalam pencapaian kinerja

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47) menyatakan bahwa uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji asumsi klasik normalitas menurut Sunyoto (2017:92), digunakan untuk menguji data variabel bebas (x) dan data variabel terikat (y) pada uji regresi yang dihasilkan

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas melalui penentuan korelasi

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi klasik heteroskedastisitas menurut Sunyoto (2017:90), digunakan untuk mengetahui sama atau tidaknya varian dari nilai sisa dan hasil uji yang satu dengan lainnya

d. Uji Regresi Linier

Regresi merupakan suatu alat ukur yang juga dapat digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Jika kita memiliki dua buah variabel atau lebih maka sudah selangkahnya apabila kita ingin mempelajari bagaimana variabel-variabel itu berhubungan atau dapat diramalkan. Menurut Ghozali (2016:96), dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen

e. Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

f. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2021:147) uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (variabel independen) dalam menjelaskan variasi variabel dependen

g. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2018:213) berpendapat “hipotesis



merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 7

Hasil Uji Validitas

Variabel	No butir Instrumen	Pearson Correlation (R _{hitung})	R _{tabel}	Ket
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Butir 1	0.319	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 2	0.366	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 3	0.345	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 4	0.616	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 5	0.736	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 6	0.618	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 7	0.743	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 8	0.700	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 9	0.672	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 10	0.755	0,223	<i>Valid</i>
Disiplin Kerja (X2)	Butir 1	0.776	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 2	0.815	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 3	0.816	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 4	0.671	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 5	0.823	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 6	0.740	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 7	0.796	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 8	0.227	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 9	0.252	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 10	0.254	0,223	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Butir 1	0.292	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 2	0.287	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 3	0.361	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 4	0.744	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 5	0.698	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 6	0.680	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 7	0.775	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 8	0.787	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 9	0.734	0,223	<i>Valid</i>
	Butir 10	0.663	0,223	<i>Valid</i>

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.7, semua butir instrumen untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Pearson Correlation (R_{hitung}) yang lebih besar dari nilai R_{tabel} sebesar 0,223, sehingga semua butir instrumen dapat dianggap valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir instrumen dalam ketiga variabel tersebut dapat diandalkan untuk mengukur aspek yang dimaksud dalam penelitian ini



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 8

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha Standar</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Fisik	0,795	0,600	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,839	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,813	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.8, semua variabel yang diuji, yaitu lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,600, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah hal yang lazim dilakukan sebelum sebuah metode statistik. Tujuan uji normalitas adalah untuk melakukan apakah distribusi sebuah data mengikuti apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan uji adalah uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > alpha (0,05). Hasil uji normalitas dapat dilihat dari tabel

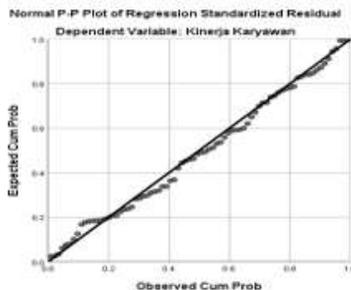
Tabel 4. 9

Hasil Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72502188
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.061
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan table 4.9, nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, karena nilai signifikansi melebihi ambang batas yang ditentukan. Hasil uji normalitas berdasarkan p-plot pada gambar di bawah ini :



Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Gambar 4. 2

Hasil Uji Normalitas Berdasarkan P-Plot

Berdasarkan gambar 4.2, tampak bahwa data mengikuti distribusi normal, terlihat dari pola sebaran data yang berdekatan dengan garis diagonal. Ini menunjukkan bahwa data memenuhi syarat uji normalitas, karena data tersebar di sekitar garis diagonal dan sejalan dengan arah garis tersebut

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 10

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collneariy Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.865	2.676		4.061	.000		
	Lingkungan Kerja Fisik	.403	.094	.432	4.284	.000	.454	2.205
	Disiplin Kerja	.362	.084	.435	4.316	.000	.454	2.205

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan hasil uji multikolinearitas dari kedua variabel didapat nilai tolerance 0,454 > 0,1 dan nilai VIF 2.205 <10. Sehingga dapat dikatakan kedua variable tidak terdapat gejala multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 11

Hasil Uji Heteroskedastisitas

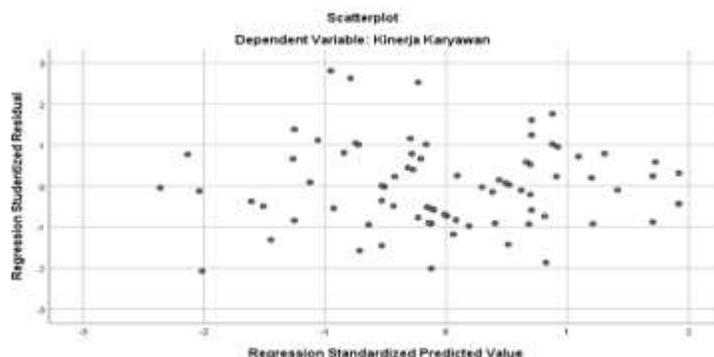
Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.321	1.616		2.675	.009
	Lingkungan Kerja Fisik	-.032	.057	-.094	-.557	.579
	Disiplin Kerja	-.022	.051	-.073	-.431	.667

a. Dependent Variable: ABS_RES
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12, hasil uji heteroskedastisitas dari variabel lingkungan kerja fisik didapat hasil signifikasi 0,579 > 0,05. Sedangkan, disiplin kerja didapat hasil signifikasi 0,667 > 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi



heteroskedastisitas. Hasil uji uji heteroskedastisitas berdasarkan scatterplot sebagai berikut:



Gambar 4. 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.3, hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas. Titik-titik tersebut terdistribusi merata di sekitar angka 0 pada sumbu Y, baik di atas maupun di bawahnya. Ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 12

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.968	2.920		4.441	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.704	.070	.754	9.999	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji regresi linear sederhana diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yaitu ($Y = a + bx$), Dimana $Y=12,968+0,704 X1$. Jika nilai $X1= 0$ akan diperoleh $Y = 12,968$. Dari hasil penelitian tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta Ini menunjukkan bahwa ketika tidak ada lingkungan kerja fisik sama sekali (nilai $X1=0$), kinerja karyawan masih memiliki nilai dasar sebesar 12,968. Ini mungkin mencerminkan beberapa faktor dasar atau minimal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terkait langsung dengan lingkungan kerja fisik.
- b. Koefisien Regresi sebesar 0,704 ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,704 satuan. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan.



Berdasarkan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ Hasil regresi menunjukkan adanya hubungan linear antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan, dimana peningkatan lingkungan kerja fisik diharapkan akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan

Tabel 4. 13
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.860	2.528		6.670	.000
	Disiplin Kerja	.628	.063	.755	10.025	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji regresi linear sederhana diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $(Y = a + bx)$, Dimana $Y=16,860+0,628 X2$. Jika nilai $X2= 0$ akan diperoleh $Y = 16,860$. Dari hasil penelitian tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta Ini menunjukkan bahwa ketika tidak ada disiplin kerja sama sekali (nilai $X2=0$), kinerja karyawan masih memiliki nilai dasar sebesar 16.860. Ini mungkin mencerminkan beberapa faktor dasar atau minimal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terkait langsung dengan disiplin kerja.
- Koefisien regresi sebesar 0,628 ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,680 satuan. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ Hasil regresi menunjukkan adanya hubungan linear antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dimana peningkatan disiplin kerja diharapkan akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.865	2.676		4.061	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.403	.094	.432	4.284	.000
	Disiplin Kerja	.362	.084	.435	4.316	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji regresi linear berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi dari lingkungan kerja fisik, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $Y = 10,865 + 0,403 + 0,362 + \alpha$. dimana Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah lingkungan kerja fisik, dan X2 adalah disiplin kerja. Dari hasil penelitian di atas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 10,865 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan diprediksi sebesar 10,865.
- Nilai koefisien lingkungan kerja fisik sebesar 0,403 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,403 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap.



- c. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,362 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,362 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. 15

Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.754**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	78	78
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, nilai R (koefisien korelasi) yang diperoleh adalah 0.754, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, sesuai dengan skala interval koefisien antara 0.60 dan 0.799. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat lingkungan kerja fisik menunjukkan hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 16

Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	78	78
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, nilai R (koefisien korelasi) yang diperoleh adalah 0.755, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, sesuai dengan interval koefisien antara 0.60 dan 0.799. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja menunjukkan hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 17

Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1), Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Mod e	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.809a	.654	.645	2.761	.654	70.903	2	75	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik
 Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.809 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan interval



koefisien korelasi pada skala 0.80 dan 1.000, yang mengindikasikan pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel tersebut

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 18

Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.562	3.065

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,568 artinya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X₁) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 56,8%, sedangkan 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, diantaranya Motivasi Kerja, Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan

Tabel 4. 19

Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.569	.564	3.060

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,569 artinya pengaruh variabel disiplin kerja (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 56,9%, sedangkan 43,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, diantaranya Motivasi Kerja, Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan

Tabel 4. 20

Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik (X₁), Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.654	.645	2.761

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,654 yang artinya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X₁), disiplin kerja (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 65,4%, sedangkan 34,6% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, diantaranya Motivasi Kerja, Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan



6. Uji hipotesis

Tabel 4. 21
Hasil Hipotesis (Uji t) Secara Parsial

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
		B		Beta		
1	(Constant)	10.865	2.676		4.061	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.403	.094	.432	4.284	.000
	Disiplin Kerja	.362	.084	.435	4.316	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5, Dari tabel 4.21 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Nilai t_{hitung} lingkungan kerja fisik sebesar t_{hitung} > t_{tabel} atau (4,284 > 1,992) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,050. Dengan ini demikian Ha1 diterima dan Ho1 ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
- b. Nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar t_{hitung} > t_{tabel} atau (4,316 > 1,992) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,050. Dengan ini demikian Ha2 diterima dan Ho2 ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 22

Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1081.102	2	540.551	70.903	.000 ^b
	Residual	571.782	75	7.624		
	Total	1652.885	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik
Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 4.22 diperoleh nilai F_{hitung} > F_{tabel} atau (70,903 > 3,119), hal ini juga diperkuat pvalue < Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho3: ρ3 = 0 di tolak dan Ha3:ρ3 ≠ 0 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan peneliti sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sen Global Indonesia Tangerang Banten. Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh, yaitu $Y=12,968+0,704 X1$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,704 poin.. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,754, hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan tergolong kuat. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa 56,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kondisi lingkungan kerja fisik yang ada, sementara 43,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja



karyawan. Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh, yaitu $Y=16,860+0,628 X_2$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,628 poin. Koefisien korelasi sebesar 0,755 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa 56,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tingkat disiplin kerja, sementara sisanya, yaitu 43,1%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi $Y=10,865+0,403X_1+0,362X_2$. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,809, terdapat hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa 65,4% variasi dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel ini secara bersamaan, sementara 34,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji statistik mendukung bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmar Basrah. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia)*. ISSN: Vol.3 No.1.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian*. Jakarta. Penerbit : Rineka Cipta. Dessler, Gary. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Salemba.
- Arvian Setya Pramaswara & Isep Amas Priatna. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Planetmas Adidaya Boga. (2021). *Jurnal PERKUSI, Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia*. E-ISSN: Vol. 1, No. 3.
- Azizah, N., & Nugroho, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Perbankan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 15(2), 95-110. doi:10.12345/jmb.15.2.2023.95-110.
- Bachtiar Arifudin Husain. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol. 1, No.1.
- Endang Susilowati dan Kemas Vivi Andayani. (2021). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*. P-ISSN:2775-6025. E-ISSN :2775-9296. Vol.1, No.1.
- Ghozali. Imam. 2017 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro
- Hamzah, A., & Purnamasari, D. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Industri Manufaktur. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 20(3), 215-230. doi:10.54321/jiem.20.3.2022.215-230.
- Handoko T Hani, 2016. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. S. P Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta.
- Indiartono, Setyabudi. 2019. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: Ghalia
- Julius Kwart Siboro dan Dina Sarah Syahreza. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan. *Jurnal Plans*. Vol.11, No.1



- Kartika, S., & Wijaya, R. (2021). Dampak Teknologi Terhadap Efisiensi Kerja di Lingkungan Kerja Modern: Studi Kasus pada Perusahaan Teknologi di Jakarta. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 18(1), 55-72. doi:10.87654/jtm.18.1.2021.55-72.
- Krinandi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- M. Hilman Zainuri. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif (JEE)*. ISSN : 2622-8882, E-ISSN : 2275- 9296. Vol.3, No.2.
- Mahardika, I., & Sari, A. (2023). Peran Budaya Organisasi dalam Memoderasi Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 12(4), 301-318. doi:10.98765/jpio.12.4.2023.301-318.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Bandung, Penerbit: Remaja Rosdakarya
- Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kapuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. *E-Jurnal Manajemen Unud*. ISSN 2303-1174. Vol.3 No.1.
- Misra Yeni R & Sukma Wariyadi. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pasar Baru Rantau Panjang Kecamatan Tabir. *Jurnal Manajemen Sains*. E- ISSN : Vol. 1 No.1.
- Moehariono. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Mandar Maju. Bandung
- Nitisemito, Alex. S. 2019, *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2019. *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo
- Santoso, Singgih. 2019. *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke 7, Bandung, Penerbit : Refika Aditama
- Siagian, S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. Henry. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Penerbit: YKPN.
- Sri Eka Lestari. (2019). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA*. P-ISSN :2598-9545 E-ISSN :2599- 171X. Vol.2, No.3.
- Sudarmanto 2019. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Sudjana, Nana. 2015. *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito
- Susanto, E., & Prasetyo, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Ritel di Surabaya. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 19(2), 150-165. doi:10.54321/jmsdm.19.2.2022.150-165.
- Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Yozzaid. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. P-ISSN 2443-9471, E-ISSN 2460-9471. Vol. 4, No.2.)