



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK CENTRAL ASIA BUMI SERPONG DAMAI

THE EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT BANK CENTRAL ASIA BUMI SERPONG DAMAI

Elza Manurung¹, Shela Indah Savitri²

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

Email : elzamanurung5254@gmail.com¹ *, osen02583@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 06-03-2025

Revised : 08-03-2025

Accepted : 10-03-2025

Published: 12-03-2025

Abstract

This study aims to analyze the effect of physical work environment and work discipline on employee performance at PT Bank Central Asia Bumi Serpong Damai. The research method used is a quantitative approach with simple and multiple linear regression analysis techniques. The sample for this study consisted of 80 employees from the company, selected randomly. The results of the simple linear regression test show that both the physical work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. The regression coefficient for the physical work environment is 0.512, meaning that for every one-unit increase in the physical work environment, employee performance will increase by 0.512 units. Meanwhile, work discipline has a regression coefficient of 0.772, indicating that for every one-unit increase in work discipline, employee performance will increase by 0.772 units. The results of the multiple linear regression test reveal that both variables have a significant simultaneous effect on employee performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.492, meaning that 49.2% of the variation in employee performance can be explained by these two variables. The hypothesis testing results show that the significance values for both independent variables (physical work environment and work discipline) are less than 0.05, thus confirming the hypothesis. Based on the findings, it is recommended that the company improve both the physical work environment and work discipline to enhance employee performance

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Bumi Serpong Damai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier sederhana dan berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 80 orang karyawan di perusahaan yang telah dipilih secara acak. Hasil dari uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa baik variabel lingkungan kerja fisik maupun disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi lingkungan kerja fisik adalah 0,512, yang berarti setiap peningkatan satu unit lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,512 satuan. Sedangkan disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,772, yang berarti setiap peningkatan satu unit disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,772 satuan. Hasil uji regresi linier berganda mengungkapkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar



0,492, yang berarti 49,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk kedua variabel independen (lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja) lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis diterima. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Karyawan yang dapat dikelola dengan baik maka dapat dinilai melalui kinerja karyawannya. Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di PT Bank Central Asia Bumi Serpong Damai. Oleh karena itu, penulis mengajukan topik pembahasan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Mengingat jika lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja fisik yang aman, nyaman, fasilitas yang memadai dan cukup, kemudian yang disebabkan oleh disiplin kerja yaitu sukarela mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu bagaimana keadaan lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT Bank Central Asia Bumi Serpong Damai.

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia Bumi Serpong Damai Periode 2021-2023

No	Aspek Penelitian	Nilai	Keterangan
1	<i>Ability / Kemampuan</i>	80	Baik
2	<i>Capability / Kesanggupan</i>	85	Sangat Baik
3	<i>Productivity / Produktivitas Kerja</i>	75	Baik
4	<i>Initiative / Inisiatif</i>	70	Baik
5	<i>Motivation / Semangat Kerja</i>	75	Baik
6	<i>Responsibility / Tanggung Jawab</i>	80	Baik
7	<i>Dicipline / Disiplin</i>	85	Sangat Baik
8	<i>Performance / Penampilan</i>	100	Sangat Baik
9	<i>Attitude / Tingkah Laku</i>	80	Baik
10	<i>Team Work / Kerja Sama</i>	100	Sangat Baik
11	<i>Honestly / Kejujuran</i>	100	Sangat Baik
12	<i>Loyalty / Kesetiaan</i>	75	Baik

Sumber: PT Bank Central Asia, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa untuk penilaian kinerja karyawan dan efisiensi waktu dalam menyelesaikan tugas masih perlu untuk ditingkatkan lagi. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak sekali karyawan yang tidak memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, hal inilah yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Bumi Serpong Damai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berprilaku dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima.



Tabel 1. 2 Data Lingkungan Kerja Fisik Pada PT Bank Central Asia Bumi Serpong Damai

No	Faktor Lingkungan Kerja Fisik		Jumlah	Tidak Berfungsi Dengan Baik	Keterangan
1	Pencahayaannya	Lampu	130	15	Rusak
		Lift	2	-	Baik
2	Sirkulasi ruang kerja	Tangga	2	-	Baik
		Ruang Kerja Bersekat	30	5	Tidak Bisa Digunakan
		Meja Kerja	60	12	Tidak Bisa Digunakan
3	Tata letak ruang	Ruang Rapat	4	1	Tidak Bisa Digunakan
		Pantry	3	1	Tidak Bisa Digunakan
		Toilet	12	-	Baik
		Tanaman Hias	32	-	Baik
4	Dekorasi	Jam Dinding	8	3	Rusak
		Rak	15	3	Tidak Bisa Digunakan
		Komputer	60	15	Tidak Bisa Digunakan
5	Fasilitas	Mesin Fotocopy	1	-	Baik
		Sistem Telepon	10	2	Rusak
		CCTV	18	5	Tidak aktif/ Tidak digunakan

Sumber: PT Bank Central Asia, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa Lingkungan kerja bisa dikatakan cukup baik namun belum maksimum, diketahui bahwa terdapat masalah pada pencahayaan di ruang kerja yang kurang maksimal. Selain itu faktor suara bising yang dapat mengganggu fokus karyawan dalam bekerja dan ruang kerja pun masih terdapat masalah karena faktor desain bangunan yang ada di tempat kerja. Selain itu sirkulasi udara di ruang kerja pun terdapat masalah karena minimnya pentilasi pada ruangan kerja yang mengakibatkan sirkulasi keluar masuknya udara menjadi sedikit.

Selain faktor lingkungan kerja fisik, faktor disiplin kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk perusahaan agar kinerja karyawan baik. Disiplin kerja karyawan harus di perhatikan oleh perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, maka disiplin kerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas suatu perusahaan. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai disiplin kerja karyawan di PT Bank Central Asia Bumi Serpong Damai, berikut adalah tabel data mengenai disiplin kerja pada PT Bank Central Asia Bumi Serpong Damai.

Tabel 1. 3 Data Disiplin Kerja Pada PT Bank Central Asia Bumi Serpong Damai

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah
		Sakit	Izin	Alfa	
2021	100	30	18	5	53
2022	100	141	16	9	166
2023	100	127	12	8	147

Sumber : HRD PT Bank Central Asia Bumi Serpong Damai

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Menurut Sugiyono (2017: 148) “instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen ini dipergunakan sebagai alat untuk mengukur dan mengumpulkan data mengenai suatu variabel. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa soal posttest dengan tipe soal uraian yang berjumlah 5 butir soal yang



sebelumnya telah di ujicobakan. Untuk mendukung analisis regresi dilakukan uji validasi dan realibilitas dalam suatu penelitian data sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan gambaran dari variabel yang diteliti dan alat untuk membuktikan suatu hipotesis. Valid atau tidaknya data akan menentukan kualitas data tersebut. Tergantung apakah alat yang digunakan memenuhi prinsip validitas dan reliabilitas.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2017:160) “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas dalam persamaan regresi linear berganda berhubungan erat

c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar data yang berdasarkan urutan waktu (*Time Series*).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

3. Analisis Regresi

Menurut Sujarweni (2015:160) “Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini”

4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Menurut Sugiyono (2015:260), “analisis korelasi digunakan untuk mencari arah dan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, yang meliputi simetris, kausalitas, darecipcoral”. Dalam peniltian ini korelasi yang digunakan adalah korelasi *bivariate*

5. Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi adalah ukuran untuk menentukan ketepatan antara nilai taksiran atau garis regresi dan data sampel

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumasan masalah penelitian yang disusun dalam bentuk kalimat pernyataan.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

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	0.730	0,220	Valid
	Butir 2	0.687	0,220	Valid
	Butir 3	0.845	0,220	Valid
	Butir 4	0.779	0,220	Valid
	Butir 5	0.825	0,220	Valid
	Butir 6	0.782	0,220	Valid
	Butir 7	0.776	0,220	Valid
	Butir 8	0.770	0,220	Valid
	Butir 9	0.551	0,220	Valid
	Butir 10	0.491	0,220	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Butir 1	0.636	0,220	Valid
	Butir 2	0.584	0,220	Valid
	Butir 3	0.539	0,220	Valid
	Butir 4	0.672	0,220	Valid
	Butir 5	0.708	0,220	Valid
	Butir 6	0.788	0,220	Valid
	Butir 7	0.630	0,220	Valid
	Butir 8	0.668	0,220	Valid
	Butir 9	0.615	0,220	Valid
	Butir 10	0.517	0,220	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Butir 1	0.645	0,220	Valid
	Butir 2	0.740	0,220	Valid
	Butir 3	0.799	0,220	Valid
	Butir 4	0.708	0,220	Valid
	Butir 5	0.720	0,220	Valid
	Butir 6	0.849	0,220	Valid
	Butir 7	0.665	0,220	Valid
	Butir 8	0.818	0,220	Valid
	Butir 9	0.654	0,220	Valid
	Butir 10	0.556	0,220	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan hasil uji validitas untuk tiga variabel: lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji menggunakan *Pearson Correlation*, semua butir instrumen dalam ketiga variabel menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,220, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha Standar	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Fisik	0,900	0,600	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,837	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,895	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk tiga variabel dalam penelitian ini. Nilai *Cronbach Alpha* untuk lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, semuanya melebihi nilai standar 0,600. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.



2. Uji Asumsi Klasik

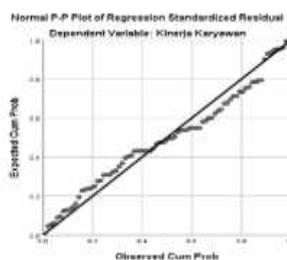
a. Uji Normalitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		80
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.59202544
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.092
	<i>Positive</i>	.092
	<i>Negative</i>	-.074
<i>Test Statistic</i>		.092
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.093 ^c

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.8, nilai signifikansi Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar $0,093 > 0,05$. Ini 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 :



Gambar 4. 2

Hasil Uji Normalitas Berdasarkan P-Plot

Berdasarkan gambar 4.2, bahwa data mengikuti garis distribusi normal, yang 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 Multikolinieritas

Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		<i>Coefficients^a</i>					<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.962	4.506		1.152	.253		
	Lingkungan Kerja Fisik	.300	.085	.322	3.506	.001	0.784	1.276
	Disiplin Kerja	.592	.111	.491	5.351	.000	0.784	1.276

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan hasil uji multikolinieritas dari variabel tersenut didapat nilai tolerance $0,784 > 0,1$ dan nilai VIF $1,276 < 10$. Maka dapat disimpulkan kedua variable tidak terdapat gejala multikolinieritas.



c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 11 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.701 ^a	.492	.478	3.638	2.254

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas nilai durbin-watson sebesar 2,254 yang dimana nilai tersebut berada pada interval kolerasi (1,550 – 2,460). Maka dapat dipastikan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

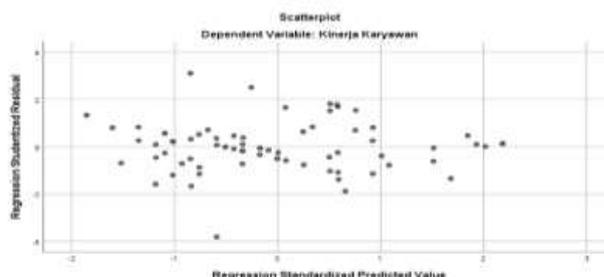
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.130	3.022		1.698	.094
	Lingkungan Kerja Fisik	-.042	.060	-.090	-.705	.483
	Disiplin Kerja	-.021	.078	-.034	-.264	.792

a. Dependent Variable: AB8_RES

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas bahwa hasil uji heteroskedastisitas dari variabel lingkungan kerja fisik didapat hasil signifikasi 0,483 > 0,05. Sedangkan, disiplin kerja didapat hasil signifikasi 0,792 > 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 diatas maupun di bawahnya. Ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

3. Uji Regresi

Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.555	3.689		5.571	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.512	.088	.550	5.817	.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 yaitu $(Y = a + bx)$, Dimana $Y=20,555+0,512 X_1$. Jika nilai $X_1= 0$ akan diperoleh $Y = 20,555$. Dari hasil penelitian tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta Ini menunjukkan bahwa ketika tidak ada lingkungan kerja fisik sama sekali (nilai $X_1=0$), kinerja karyawan masih memiliki nilai dasar sebesar 20,555. Ini mungkin mencerminkan beberapa faktor dasar atau minimal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terkait langsung dengan lingkungan kerja fisik
- Koefisien Regresi sebesar 0,512 ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,512 satuan. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan, semakin tinggi lingkungan kerja fisik, semakin baik 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. 14 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.973	4.346		2.295	.024
	Disiplin Kerja	.772	.105	.641	7.369	.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 $Y=9,973+0,772 X_2$. Jika nilai $X_2= 0$ akan diperoleh $Y = 9,973$. Dari hasil penelitian tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta Ini menunjukkan bahwa ketika tidak ada disiplin kerja sama sekali (nilai $X_2=0$), kinerja karyawan masih memiliki nilai dasar sebesar 9,973. Ini mungkin mencerminkan beberapa faktor dasar atau minimal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terkait langsung dengan disiplin kerja
- Koefisien regresi sebesar 0,772 ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,772. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara disiplin kerja dan 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. 15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.962	4.306		1.152	.253
	Lingkungan Kerja Fisik	.300	.085	.322	3.506	.001
	Disiplin Kerja	.592	.111	.491	5.351	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)



Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji regresi linear berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi yaitu $Y=4,962+0,300 X_1+0,592 X_2+\alpha$. dimana Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah lingkungan kerja fisik, dan X2 adalah disiplin kerja. Dari hasil penelitian diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 4,962 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan diprediksi sebesar 4,962
- Nilai koefisien lingkungan kerja fisik sebesar 0,300 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.300, dengan asumsi variabel lainnya tetap
- Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0.592 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.592, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

4. Uji Koefisien Kolerasi

Tabel 4. 16 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	.550**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.550**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas, nilai R (koefisien korelasi) yang diperoleh adalah 0.550, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang sedang, sesuai dengan interval koefisien antara 0.40 dan 0.599. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat lingkungan kerja fisik menunjukkan hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.641**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas, nilai R (koefisien korelasi) yang diperoleh adalah 0.641, 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. 18 Hasil Uji Korelasi Secara Simultan

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	.701 ^a	.492	.478	3.638	.492	37.226	2	77	.000

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.701 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan interval koefisien korelasi pada skala 0.60 dan 0.799, yang mengindikasikan pengaruh yang kuat antara variabel-variabel tersebut.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 19 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	.550 ^a	.303	.294	4.234

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,303 artinya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 30,3%, sedangkan 69,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. 20 Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.410	.403	3.893

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,410 artinya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 41,0%, sedangkan 59,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. 21 Hasil Uji Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.492	.478	3.638

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,492 yang artinya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik, disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 49,2%, sedangkan 50,8% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 22 Hasil Hipotesis (Uji t) Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.962	4.306		1.152	.253
	Lingkungan Kerja Fisik	.300	.085	.322	3.506	.001
	Disiplin Kerja	.592	.111	.491	5.351	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Dari tabel 4.20 diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Nilai t_{hitung} lingkungan kerja fisik sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,506 > 1,991)$ dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan ini demikian H_{a1} diterima dan H_{o1} 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 $(5,351 > 1,991)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$. Dengan ini demikian H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 23 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	985,578	2	492,789	37,226	,000 ^b
	Residual	1019,309	77	13,238		
	Total	2004,887	79			

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 4.23 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(37,226 > 3,115)$, hal ini juga diperkuat $pvalue < Sig$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka $H_{o3}: \rho_3 = 0$ di tolak dan $H_{a3}: \rho_3 \neq 0$ 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 analisis regresi linear sederhana, variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Central Asia Bumi Serpong Damai. Peningkatan dalam lingkungan kerja fisik ini membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Central Asia Bumi Serpong Damai. Peningkatan bentuk disiplin kerja akan mempengaruhi peningkatan dalam kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Bumi Serpong Damai.
3. Berdasarkan hasil penelitian, antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Central Asia Bumi Serpong Damai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen : teori dan aplikasi*. AE Publishing.

Al Bagdadi, A. J., & Lilis Suryani, N. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DISTRIBUSI SENTRA JAYA. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 291–301.

Bedjo, S. (2021). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.

Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 507–513.



- Irawan, D. K. G. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jimawa: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 176–185.
- Manurung, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Emerald Garden Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 4(3), 1–9.
- Maswar, Jufri, M., & Mahyani, Z. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Al-Idārah*, 1(1), 16–29.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3, 12–24.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jenius: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3, 16–23.
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Zakiah, N. A., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Romi Violeta Sidoarjo. *JSMB: Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 56–56. <http://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb56>