



Pengaruh Lingkungan Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Apartemen Aspena Residence Kota Tangerang

Septia Dwi Sandra^{1*}, Fahmi Susanti²

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

ARTICLE INFO

Article history:

Received (11-11-2024)

Revised (18-11-2024)

Accepted (5-12-2024)

Keywords:

Physical Environment,
Work Discipline, Employee
Performance

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the partial and simultaneous influence of the physical environment and work discipline on employee performance at the Aspena Residence Apartments - Tangerang. The method used is quantitative research with an associative approach, meaning to determine the relationship between two or more variables. The partial and simultaneous sampling technique uses saturated sampling. The data collection technique in this research uses observation and questionnaire techniques and a sample of 62 respondents was obtained. Data analysis used the SPSS version 24 program. The analysis techniques used were validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this research are that the physical environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 19.8% and the hypothesis test obtained $t \text{ count} > t \text{ table}$ or $(3.843 > 2.003)$. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance with a coefficient of determination value of 25.5% and hypothesis testing obtained $t \text{ count} > t \text{ table}$ or $(4.536 > 2.003)$. Physical Environment and Work Discipline simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 1.323 + 0.472 X_1 + 0.495 X_2$. The coefficient of determination value is 26% while the remaining 64% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated F value $> F$ table or $(10.347 > 3.1531)$.

Kata Kunci:

Lingkungan Fisik, Disiplin
Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan fisik dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Apartemen Aspena Residence - Tangerang. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif artinya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengambilan sampel secara parsial dan simultan menggunakan sampling jenuh, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi dan kuesioner dan diperoleh sampel sebanyak 62 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 24. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah lingkungan fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 19,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(3,843 > 2,003)$. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 25,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(4,536 > 2,003)$. Lingkungan Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,323 + 0,472 X_1 + 0,495 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 26% sedangkan sisanya sebesar 64% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(10,347 > 3,1531)$.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

*Corresponding author.
E-mail: septiasandra1@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis dari zaman ke zaman telah berubah pesat di tambah dengan teknologi yang saat ini memicu percepatan pengembangan bisnis yang berlaku dalam setiap perusahaan. Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai apabila di dalam perusahaan terdapat sumber daya manusia yang berpotensi dan kompeten, sehingga dapat memberikan peningkatan mutu dan kualitas perusahaan Kresmawan, et. al. (2021) "Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang handal yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka sebaik apapun sumber daya lain yang dimiliki suatu perusahaan, maka tujuan perusahaan tidak akan dapat tercapai dengan maksimal".

Kinerja karyawan sangat berperan penting dalam perusahaan. Oleh karena itu, kinerja adalah hasil dari karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan bersama-sama. Karyawan yang menyelesaikan tugasnya dengan benar akan memiliki kinerja tinggi. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya, karyawan yang menyelesaikan tanggung jawabnya dengan benar akan memiliki kinerja tinggi. Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan, selain itu tingkat kehadiran di tempat kerja yang renda diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan. Menurut Kaswan (2017: 278) "kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi."

Kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi. Kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tugasnya dan tanggung jawab yang telah di terapkan oleh perusahaan. Hakikat nya, keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu dari para karyawan Apartemen Asprena Residence menjual banyak unit dengan target penjualan yang sudah di tentukan yaitu terdapat pada unit Apartemen Asprena Residence.

Menurut Afandi (2018) "Lingkungan fisik ialah suatu yang berada sekitar karyawan yang mampu memberikan suasana nyaman atau sebaliknya." Suatu kondisi lingkungan fisik dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat pekerjaan tersebut.

Apartemen Asprena Residence sangat memperhatikan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki. Namun, hal ini tidak menutup kemungkinan adanya permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan kinerja dari karyawan di Apartemen Asprena Residence. Lingkungan fisik memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik dan non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantara nya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktifitas kerja akan mengalami peningkatan. Menurut Sri Widodo (2016:95) menyatakan bahwa, "Lingkungan fisik merupakan lingkungan yang dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut."

Selain lingkungan fisik, peneliti mengangkat variabel disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di sebuah perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan karyawan mematuhi peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Maka akan menciptakan suasana perusahaan yang lebih kondusif, sehingga berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Menurut Syardiansah & Utami, (2019:199) "disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam mencapai kinerja yang optimal." Adapun menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku." Berdasarkan data absensi yang ditemukan beberapa karyawan yang diduga melanggar peraturan perusahaan sepertinya kurangnya kedisiplinan, karyawan yang sering tidak hadir dalam bekerja tapi tidak diberikan tindakan berupa sanksi kepada karyawan tersebut. Oleh karena itu, dari survey awal diatas dapat diketahui bahwa masih perlunya ketegasan tindakan dan sanksi hukuman dalam tindakan mendisiplikan karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan fisik dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Apartemen Asprena Residence - Tangerang.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Fisik

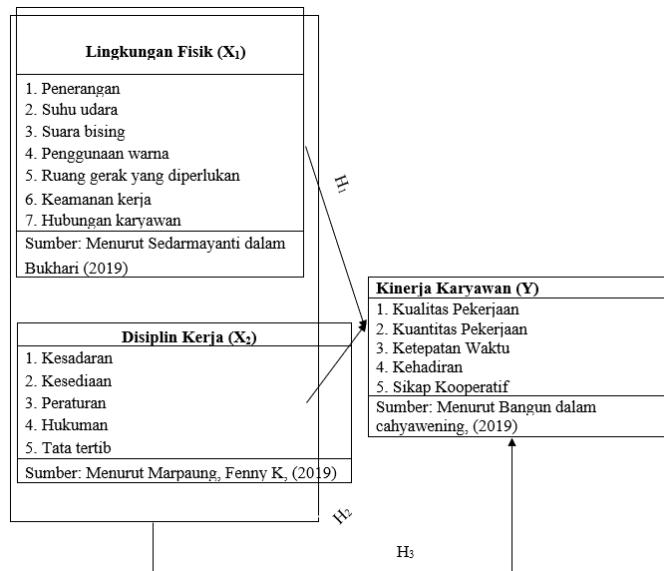
Lingkungan berkerja dapat diartikan tempat seseorang bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Jordan E. Ayan dalam Kaswan (2020:568) bahwa "lingkungan melingkupi "jagat kecil": Ruang kantor, atau rumah tempat kita melewati siang dan malam dan "jagat besar" : kota negara, dan wilayah tempat kita tinggal." Kedua dunia tersebut mampu mempengaruhi kita dengan berbagai cara. Dalam hal ini berbicara tentang lingkungan adalah lingkungan fisik, yang berarti kantor tempat kita bekerja. Menurut Lawler dan Leadpord dalam Kaswan (2020:568) "lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya." Semangat atau kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas di pengaruhi oleh banyak faktor. Antara lain besarnya kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman, motivasi, promosi, dan salah satu faktor lain yang dapat memberikan motivasi dalam pelaksanaan tugas, yaitu lingkungan fisik. Sedangkan menurut Sunyoto (2018:38) "lingkungan fisik merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja". Dengan memperhatikan lingkungan fisik yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Disiplin Kerja

Menurut Wahjono et.al., (2020:140) "disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menerapkan standar organisasi", sedangkan menurut Afandi (2021:11) "disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, ketertiban dan ketertiban". Menurut Afandi (2021:21) "ada beberapa dimensi dan indikator disiplin kerja yaitu: dimensi ketaatan waktu, dengan indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak bekerja dan dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target perusahaan, membuat laporan kerja harian". Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitar nya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". (Nadeak 2020:181) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik".

Kinerja Karyawan

"Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi" Kusjono & Ratnasari, (2019). Arifin et al (2019) berpendapat bahwa "kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya." Menurut Kasmir (2019:182) "kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu," sedangkan menurut Afandi (2021:83-84) "kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan."

**Gambar 1 Kerangka Berpikir****Hipotesis**

- H1: Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan
 H2: Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
 H3: Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan secara simultan

3. METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah: "metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian dilaksanakan di Apartemen Asprena Residence yang bertepatan di Jl. Halim Perdama Kusuma, Kb. Besar, Kec. Batuceper, Kota Tangerang, Banten 15122. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah sampling atau beberapa orang dari karyawan di Apartemen Asprena Residence. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah beberapa karyawan yang menjadi sasaran penelitian berjumlah 62 karyawan di Apartemen Asprena Residence. Metode analisis regresi linier berganda digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2021:213) menyatakan bahwa "Analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah". Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) dua variabel bebas atau lebih yang terdiri dari lingkungan fisik (X_1) dan disiplin (X_2) dengan variabel terikat kinerja yaitu kinerja karyawan (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN**Pengaruh Regresi Linier****Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Coefficients ^a				
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	23.197	3.918		5.921	.000
	Lingkungan Fisik	.324	.084	.444	3.843 .000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 23,197 + 0,324 X_1$. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 23,197 diartikan bahwa jika variabel lingkungan fisik (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 23,197 poin.

- b. Nilai koefisien regresi lingkungan fisik (X_1) sebesar 0,324 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan fisik (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,324 poin.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.211	3.560	6.239	.000
	Disiplin Kerja	.461	.102		

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 22,211 + 0,461 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 22,211 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 22,211 poin.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,461 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan fisik (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,461 poin.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.327	3.887	5.487	.000
	Lingkungan Fisik	.080	.137		
	Disiplin Kerja	.381	.171		

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 21,327 + 0,80 X_1 + 0,381 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 21,327 diartikan bahwa jika variabel lingkungan fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 21,327 poin.
- Nilai lingkungan fisik (X_1) 0,80 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan fisik (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,80 poin.
- Nilai disiplin kerja (X_2) 0,381 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan fisik (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,381 poin.

Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi (X_1) Terhadap (Y)

Correlations			
		Lingkungan Fisik	Kinerja
Lingkungan Fisik	Pearson Correlation	1	.444**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
Kinerja	Pearson Correlation	.444**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

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

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,444 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi (X_2) Terhadap (Y)

		Correlations	
		Disiplin Kerja	Kinerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.505**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
Kinerja	Pearson Correlation	.505**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

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

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,505 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,400- 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan

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	.510 ^a	.260	.235	7.72673	.260	10.347	2	59	.000

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

Sumber: Data diolah, 2024

Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,510 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,400- 0,599 artinya variabel lingkungan fisik dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang sedang kepada kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (X_1) Terhadap (Y)

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	.444 ^a	.198	.184	7.97703	.198	14.770	1	60	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Fisik

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,198 maka dapat disimpulkan variabel lingkungan fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 19,8% sedangkan sisanya sebesar (100-19,8%) = 72,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X_2) Terhadap (Y)

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	.505 ^a	.255	.243	7.68418	.255	20.578	1	60	.000

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

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,255 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 25,5% sedangkan sisanya sebesar (100-25,5%) = 65% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

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	.510 ^a	.260	.235	7.72673	.260	10.347	2	59	.000

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

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,260 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 26,0% sedangkan sisanya sebesar (100-26,0%) = 64,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Analisis Hipotesis.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23.197	3.918		5.921	.000
	Lingkungan Fisik	.324	.084	.444	3.843	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,843 > 2,003) Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22.211	3.560		6.239	.000
	Disiplin Kerja	.461	.102	.505	4.536	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,536 > 2,003). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1235.428	2	617.714	10.347	.000 ^b
	Residual	3522.443	59	59.702		
	Total	4757.871	61			

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

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (10,347 > 3,1531), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian

maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Fisik (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 23,197 + 0,324 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,444 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,198 atau sebesar 19,8% sedangkan sisanya sebesar 80% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(3,843 > 2,003)$. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Darmadi, Universitas Pamulang. *Vol. 3 No. 3 Juli 2020 ISSN : (print) 2598-9545 & ISSN: (online) 2599- 171X*. Dengan judul Pengaruh Lingkungan fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomart Kelapa Dua Gading Serpong Kab. Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen lingkungan fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ketika jumlah mereka adalah $4,019 > t$ Tabel pada tahun 1984 dengan signifikan 0,0001,984 dengan nilai signifikan 0,000 Ftable 3,07. Teori yang sejalan dengan penelitian menurut Sunyoto (2018:38) "lingkungan fisik merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja".

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 22,211 + 0,461 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,505 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,250 atau sebesar 25,0% sedangkan sisanya sebesar 75,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(4,536 > 2,003)$. Dengan demikian H02 ditolak dan Ha3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Fahmi susanti (2019) *JENIUS. Vol.2, NO. 2, Januari 2019* dengan Judul Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Disiplin kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi, disiplin kerja mempunyai kemampuan mempengaruhi kinerja karyawan klinik tumbuh kembang Yamet sebesar 92,8 % sisanya sebesar 7,2%. Teori yang sejalan dengan penelitian menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitar nya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi".

Pengaruh Lingkungan Fisik (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,458 + 0,80 X_1 + 0,381 X_2$. Nlai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,260 artinya memiliki hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simutan sebesar 51,0% sedangkan sisanya sebesar 49,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ Ftabel atau $(10,347 > 2,761)$. Dengan demikian H03 ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Endang Susulowat dan Kemas Vivi andayani (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Ker Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil uji parsial diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji simultan diperoleh hasil t hitung $>$ ftabel = $12,012 > 3,16$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,050$, artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat dengan konstribusi sebesar 29,7%. Teori yang sejalan dengan penelitian menurut (Hasibuan 2018:94) "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

5. PENUTUP

Lingkungan fisik berdampak signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 23,197 + 0,324 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,444 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat

hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 19,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau ($3,843 > 2,003$). Oleh karena itu H₀ ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan variabel Lingkungan Fisik terhadap variabel kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 22,211 + 0,461 X_2$ nilai korelasi sebesar 0,505 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 25,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau ($4,536 > 2,003$). Dengan demikian H₀ ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 21,458 + 0,80 X_1 + 0,381 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,260 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,0% sedangkan sisanya sebesar 49,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($10,347 > 3,1531$). Dengan demikian H₀ ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Lingkungan Fisik Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Arif. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau* Vol. 1, No. 1, e-ISSN: 2798-9380, pISSN: 2798-9941.
- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Alam, Ilham Kudratul dan Mery Wanialis, 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan KerjaKaryawan Pada CV. Pintu Mas Bogor. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*. Vol.4No 2.Juli 2021. Hal 172-180.
- Aprliany, D. A. (2022). Analisis Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Makassar (doctoral dissertation, universitas bosowa).
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Arifin, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus. Unisnu Press.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240-247.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrayadi Suryani, 2015. Metode Riset Kuantitatif, Teori, Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam, Jakarta: Prenada Media, Hal. 109.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3).
- Julianti, D. T., & Sunargo, S. (2023). Pengaruh Disiplin, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam City Hotel. *eCo-Buss*, 5(3), 867-879.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers.
- Kedang, E. L., Obon, W., & Yilianti, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Nita Kabupaten Sikka (Studi Kasus Pada Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 2(3), 135-151.
- Kusjono dan Ratnasari. 2019. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) TangerangSelatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius*. Vol.2, No.2.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(01), 741-753.

- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389–399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- Lidiawati, N., Djuharni, D., & Tachjuddin, T. (2021). Mengungkap makna penilaian kinerja aparatur sipil negara badan kepegawaian dan pendidikan pelatihan daerah kabupaten pasuruan. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 7(1), 63-74.
- Mogi, A. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lolc Ventura Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. *JURNAL KONSISTEN*, 1(1).
- Morena Thalia Salsabila Irvianka, M. (2022). Pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bpjs ketenagakerjaan cabang jakarta salemba (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.
- Pratiwi, D., & Anggraini, C. (2023, February). Analisis gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dinas perpustakaan kabupaten labuhanbatu rantauprapat. In Unikal National Conference (pp. 224-236).
- RENITA, S. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Telkom kabangahe (doctoral dissertation, univesitas quality berastagi).
- Sedarmayanti. (2019). Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama.
- Siswayani, S. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi sulawesi selatan (Doctoral dissertation, STIE Nobel Indonesia).
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : AND.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabet.
- Sujadi, D., & Darmansyah, M. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Brand Image terhadap Kepuasan Konsumen pada Nasabah PT. BPR Sehat Sejahtera di Universitas Pamulang. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3), 1239-1249.
- Supriyatna, W., Rachmawan, A., & Zakaria, Z. (2021). Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Produk Peyek Kacang Diprodusen Peyek Berkah Bersaudara Bojong Sari, Depok, Jawa Barat. *Jurnal Semarak*, 4(2), 31.
- Susanti, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 2(2), 175-188.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervenng pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101-104.
- Susilowati, E., & Andayani, K. V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 59-69.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Tarjo. (2019). Metode Penelitian Sistem 3x Baca. Jakarta: Deepublish.
- Wang, K. (2021). Pengaruh Talent Management dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Akademis. id/Kevin Wang/22170213/Pembimbing: Ponco Priyantono