

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nippo Mechatronics Indonesia

M Jhodi Helfayet^{1*}, Dewi Lestari²

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

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History: Received (11-11-2024) Revised (18-11-2024) Accepted (5-12-2024)</p> <hr/> <p>Keywords: Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance</p> <hr/> <p>Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan</p>	<p><i>The purpose of this research is to determine the influence of work discipline and the physical work environment on the performance of PT employees. Nippo Mechatronics Indonesia. The research uses quantitative methods with an associative approach. Data was collected from 87 respondents through questionnaires regarding work discipline (X1), physical work environment (X2) and employee performance (Y). Data analysis includes validity, reliability, classical assumptions, regression, correlation coefficient, determination and hypothesis tests. Research results There is a significant simultaneous influence between work discipline variables (X1) and physical work environment (X2) on employee performance (Y), which can be seen from the value of the multiple linear regression equation $Y = 0.570 + 0.305X1 + 0.676X2$. The correlation coefficient is 0.806, meaning that the two independent variables have a strong level of relationship with the dependent variable and the coefficient of determination is 65% with the remaining 35% being influenced by other factors. The results of the hypothesis test show that the Fcount value is 78.371 > Ftable 3.13. This is also strengthened by the p value < sig.0.05 or (0.000 < 0.05). So, Ho3 is rejected and Ha3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between work discipline (X1) and the physical work environment (X2) on employee performance (Y).</i></p> <hr/> <p>ABSTRAK</p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Nippo Mechatronics Indonesia. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan dari 87 responden melalui kuesioner tentang disiplin kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan kinerja karyawan (Y). analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, determinasi dan hipotesis. Hasil penelitian Ada pengaruh signifikan secara simultan antara variable disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), yang terlihat dari nilai persamaan regresi linier berganda $Y = 0,570 + 0,305X1 + 0,676X2$. Koefisien korelasi sebesar 0,806, artinya kedua variable independent memiliki tingkat keterkaitan yang kuat dengan variable terikat dan koefisien determinasi mendapatkan angka 65% dengan sisa 35% yang terpengaruh oleh faktor – faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai Fhitung 78.371 > Ftabel 3,13. Hal tersebut di perkuat juga dengan nilai p value < sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Sehingga, Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Ia berarti ada pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).</p>



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

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan globalisasi saat ini tidak dapat dihindari, menciptakan perubahan di berbagai aspek kehidupan, termasuk lingkungan kerja. Peningkatan keterampilan sumber daya manusia (SDM) menjadi krusial agar karyawan dapat beradaptasi dengan cepat. Pengembangan SDM yang dimulai dari keluarga dan dilanjutkan melalui pendidikan, pelatihan formal, serta pengalaman di tempat kerja membantu membangun kompetensi yang relevan. Dalam organisasi, peran SDM diwujudkan melalui sistem

*Corresponding author.
E-mail: mjodihelfayet29@gmail.com

manajemen yang memastikan karyawan memahami peran dan aturan, yang nantinya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Pengelolaan SDM yang optimal bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai kajian, seperti pembinaan, pengembangan karir, motivasi, serta kepemimpinan. Di perusahaan, pengelolaan SDM yang baik adalah kunci keberhasilan, sementara kualitas SDM dapat diukur dari kinerja karyawan. Setiap karyawan memiliki karakteristik individu yang berbeda, menghasilkan kualitas kerja yang juga berbeda. Faktor-faktor seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja.

PT. Nippo Mechatronics Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi suku cadang otomotif dan aksesoris, dan menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja karyawan. Berdasarkan data, terdapat penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan menurunnya kualitas dan kuantitas pekerjaan. Penurunan kualitas tercermin dalam ketidaktercapaian target produksi, sedangkan dari segi kuantitas, terjadi penurunan volume produksi di bawah target yang ditetapkan.

Berdasarkan analisis KPI mengungkapkan beberapa kendala utama. Disiplin waktu karyawan masih menjadi masalah, terlihat dari tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, dan jam kerja hilang yang menunjukkan ketidaksiplinan. Kekurangan dalam ketepatan penyelesaian tugas juga terlihat, dengan adanya kesalahan dan keterlambatan yang mengharuskan adanya revisi. Produktivitas dan efisiensi karyawan juga memerlukan perhatian, karena kuantitas pekerjaan yang dihasilkan masih sering di bawah target, terutama pada efisiensi kerja.

Kolaborasi dalam tim adalah area lain yang membutuhkan peningkatan. Meskipun komunikasi efektif terlihat cukup baik, tingkat kepuasan kerja rekan dalam tim masih belum optimal, yang mengindikasikan perlunya perbaikan dalam sinergi dan komunikasi tim. Kesimpulannya, karyawan menghadapi tantangan disiplin waktu, kualitas kerja, produktivitas, dan kolaborasi tim yang berpotensi menurunkan efektivitas kerja mereka. Untuk mengatasi masalah ini, peningkatan disiplin waktu, kualitas kerja, dan kerjasama tim diperlukan.

Faktor disiplin kerja memegang peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Disiplin yang tinggi memungkinkan karyawan bekerja dengan baik tanpa perlu pengawasan ketat. Disiplin kerja juga mencakup ketaatan pada peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap tugas. Karyawan yang disiplin akan memanfaatkan waktu kerja secara optimal untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Menurut Nugraha dan Sari (2020), disiplin kerja adalah perilaku yang sesuai dengan prosedur dan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan semacam ini penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena kedisiplinan mencerminkan tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan.

Berdasarkan data pra-survei, sebagian besar karyawan PT. Nippo Mechatronics Indonesia menunjukkan tingkat kedisiplinan yang belum optimal, yang terlihat dari hasil pra-survei yang menunjukkan bahwa 55% responden mengaku tidak bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga target perusahaan tidak tercapai. Sebanyak 60% responden menyatakan kurangnya inisiatif, dan 45% merasa tanggung jawab terhadap pekerjaan masih kurang terlaksana. Selain itu, 30% responden mengaku tidak selalu tepat waktu dalam mematuhi jam kerja. Hal ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan data menunjukkan tingkat keterlambatan karyawan di PT. Nippo Mechatronics Indonesia pada periode 2020-2022. Pada tahun 2022, keterlambatan karyawan mencapai 52%, lebih tinggi dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Tingginya tingkat keterlambatan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal, yang dapat berimbas pada penurunan produktivitas. Keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan menunjukkan kurangnya disiplin yang dapat menghambat efektivitas kerja dan mencapai target perusahaan.

Selain disiplin, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat berdampak positif, baik langsung maupun tidak langsung, pada produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup faktor-faktor seperti temperatur, pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan merasa aman dan nyaman, sehingga dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif.

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap lingkungan kerja fisik di PT. Nippo Mechatronics Indonesia, sebagian besar karyawan merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja. Sebanyak 60% responden merasa sirkulasi udara kurang optimal, 85% menganggap warna ruangan kurang nyaman, dan 75% merasa pencahayaan tidak sesuai dengan standar kenyamanan. Sementara itu, 30% responden merasa kebisingan di lingkungan kerja masih perlu diperbaiki agar dapat bekerja dengan lebih tenang. Kondisi lingkungan kerja ini menunjukkan perlunya perbaikan agar karyawan dapat bekerja lebih efisien dan produktif.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Nippo Mechatronics Indonesia.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Menurut Setiayawan dan Waridin (2019:189) “disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan”. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik. Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

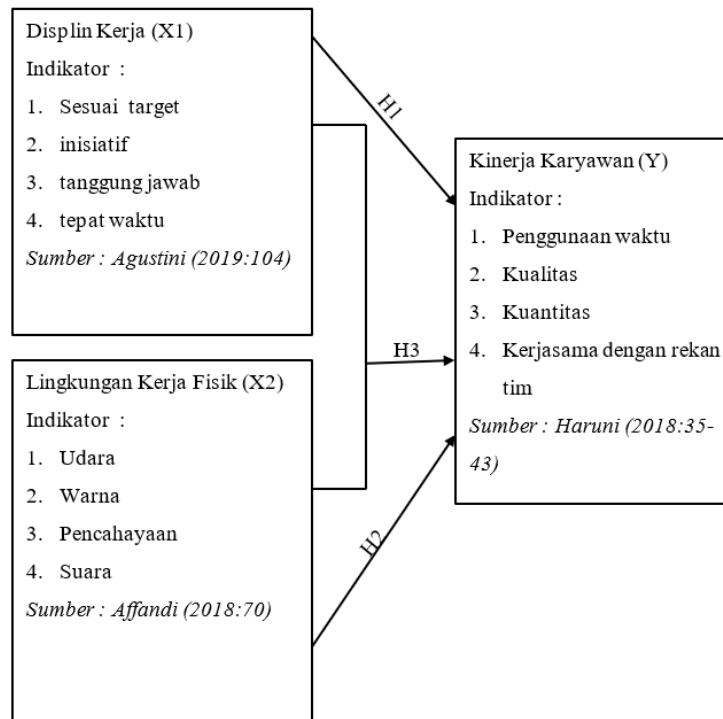
Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja termasuk suatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut Effendy dan Fitria (2019:50) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut Anam (2018:46) lingkungan kerja ialah suatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut Afandi (2018:66) adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembatan, penitilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perkengkapan kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018: 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Sutrisno (2018: 123) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Darmadi (2018: 34) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017: 14) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang nya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Haruni (2018:35-43) sebagai berikut : Penggunaan waktu dalam bekerja, Meliputi tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, jam kerja hilang dan ketepatan waktu. Kualitas, Meliputi kemampuan dalam mengambil inisiatif, tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan. Kuantitas, Jumlah pekerjaan yang dihasilkan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kerjasama dengan rekan tim, Komunikasi antar rekan tim kerja.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nippo Mechatronics Indonesia.
- H2: Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Nippo Mechatronics Indonesia.
- H3: Terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Nippo Mechatronics Indonesia

3. METODE

Penelitian pada PT. Nippo Mechatronics Indonesia menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan memberikan gambaran yang lengkap mengenai objek yang diteliti, sehingga kesimpulan dari hasil penelitian hanya berlaku pada objek tersebut. Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Nippo Mechatronics Indonesia Jl. Inti II Blok C4 No.6-7, Sukaresmi, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530. Populasi dalam penelitian ini adalah 110 karyawan PT. Nippo Mechatronics Indonesia. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik slovin diperoleh sampel sebanyak 87 responden. Teknik pengukuran data dalam penelitian ini yakni menggunakan skala likert, Menurut Sugiyono (2017:134) mengemukakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau fenomena sosial. Penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier berganda dikarenakan terdapat variabel bebas dalam penelitian yang jumlahnya lebih dari satu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.702	3.449		4.843	.000
	Disiplin Kerja	.605	.081	.628	7.436	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka dapat diperoleh nilai regresi sederhana yaitu $Y=16.702+0,605X$, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Angka konstan dari unstandardized coefficients, dalam kasus ini nilainya sebesar 16,702, angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada disiplin kerja (X_1) maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 16,702.
- 2) Angka koefisien regresi, nilainya sebesar 0,605. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat disiplin kerja (X_1) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,605.

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

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.419	3.421		1.584	.117
Lingkungan kerja fisik	.865	.080	.760	10.795	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas, maka dapat diperoleh nilai regresi sederhana yaitu $Y = 5,319 + 0,865X$, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Angka konstan dari unstandardized coefficients, dalam kasus ini nilainya sebesar 5,319. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada lingkungan kerja fisik (X_2) maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) sebesar 5,319.
- 2) Angka koefisien regresi, nilainya sebesar 0,865. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat lingkungan kerja fisik (X_1) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,865.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.570	3.337		.171	.865
Disiplin Kerja	.305	.073	.317	4.188	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.676	.086	.595	7.865	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil penelitian perhitungan regresi pada tabel 3 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 0,570 + 0,305X_1 + 0,676X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,570, diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik, tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 0,570.
- 2) Nilai 0,305 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik, akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,305.
- 3) Nilai 0,676 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik, maka setiap perubahan 1 unit variabel disiplin kerja, akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,676.

Analisis Koefisien Korelasi

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

Correlations			
		Gaya Kepemimpin	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpin	Pearson Correlation	1	.628**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	87	87
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	87	87

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

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4 diatas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,628 dimana nilai tersebut berada di 0,60 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi (X₁) Terhadap (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.760**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	87	87
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	87	87

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

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5 diatas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,760 dimana nilai tersebut berada di 0,60 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 6. Hasil Uji koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.643	2.662

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan kerja fisik

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6, maka dapat disimpulkan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara simultan memiliki nilai sig 0,00 < 0,05. Maka nilai korelasi memiliki nilai R square sebesar 0,806 dimana nilai tersebut berada pada 0,80 – 1,000, artinya memiliki korelasi **sangat kuat**.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Determinasi (X₁) Terhadap (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.394	.387	3.487

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7, maka diperoleh nilai sebesar 0,394, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 39,4% sedangkan sisanya sebesar (100 – 39,2%) = 60,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.573	2.909

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

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8, maka diperoleh nilai sebesar 0,578, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 57,8% sedangkan sisanya sebesar (100 – 57,8%) = 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 9 Hasil Uji Determinasi (X₁) dan (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.643	2.662
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9, maka diperoleh nilai sebesar 0,651, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 65% sedangkan sisanya sebesar (100 – 65%) = 35% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.702	3.449		4.843	.000
	Disiplin Kerja	.605	.081	.628	7.436	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 10, maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,436 > 1,663) dan hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig (0,05) atau (0,000) dengan demikian maka Ho ditolak Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.419	3.421		1.584	.117
	Lingkungan kerja fisik	.865	.080	.760	10.795	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 11, maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (10,795 > 1,663) dan hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig. (0,05) atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1110.530	2	555.265	78.371	.000 ^b
	Residual	595.148	84	7.085		
	Total	1705.678	86			

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 12, maka diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau (78.371 > 3,13) dan hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara

simultan antara disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Nippo Mechatronics Indonesia.

Pembahasan Hasil Uji penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi 0,628, artinya memiliki pengaruh yang kuat, koefisien determinasi sebesar 39,4%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,436 > 1,663$) dan hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Nippo Mechatronics Indonesia. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mutia Arda (2017), analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t pada penelitian yang dilakukan Mutia Arda (2017) diperoleh nilai signifikansi 0,011 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung 2,740 $>$ t tabel 2,042. Serta penelitian dari Herlina Lusiana (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh dominan pada kinerja karyawan PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan. Dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $6,771 >$ t tabel 0,2335 atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kesimpulannya adanya disiplin kerja akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap tujuan perusahaan. Sehingga, semakin baik tingkat disiplin kerja pada seorang karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karena jika kedisiplinan tidak dapat berjalan dengan baik, maka kemungkinan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik, begitu juga sebaliknya semakin buruk disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan buruk pula.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi 0,760, artinya memiliki pengaruh yang kuat, koefisien determinasi sebesar 57,8%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,795 > 1,663$) dan hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Nippo Mechatronics Indonesia. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herlina Lusiana (2018), analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan variabel lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t pada penelitian yang dilakukan Herlina Lusiana (2018) diperoleh nilai t hitung sebesar $5,884 >$ t tabel 0,2335 atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dapat disimpulkan dengan lingkungan kerja yang sehat, kondusif, aman dan nyaman maka dapat menunjang karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang baik mampu menjadi pendukung untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya dukungan dan rasa aman di tempat kerja dapat mendukung karyawan dalam menghadapi setiap masalah yang dihadapi untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Begitu pula sebaliknya, apabila lingkungan kerja buruk maka kinerja karyawan akan menurun.

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

Berdasarkan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,805, artinya memiliki pengaruh yang kuat. Koefisien determinasi 65%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($78,371 > 3,13$). Dengan demikian maka H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Nippo Mechatronics Indonesia. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh A Asril (2024) pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Takalar. Dengan Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hubungan antara keduanya dapat memainkan peran besar dalam

menentukan sejauh mana karyawan dapat mencapai potensi mereka. Lingkungan kerja yang positif, yang mencakup unsur-unsur seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersediannya fasilitas kerja, dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Begitu juga dengan disiplin kerja yang mencakup tingkat kehadiran, Dapat disimpulkan manajemen perlu memastikan bahwa lingkungan kerja menciptakan kondisi yang mendukung kinerja karyawan dan memperhatikan disiplin kerja sebagai bagian dari budaya organisasi. Menggabungkan kebijakan yang adil, mendukung perkembangan karyawan, dan menjaga kondisi kerja yang baik dapat memberikan dampak positif pada kinerja dan keberhasilan organisasi

5. PENUTUP

Disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Nippo Mechatronics Indonesia, dengan korelasi kuat (0,628) dan kontribusi sebesar 39,4% terhadap kinerja. Uji hipotesis menunjukkan thitung (7,436) > ttabel (1,663) dan p-value (0,000 < 0,05), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Lingkungan kerja fisik (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi kuat (0,760) dan kontribusi sebesar 57,8%. Uji hipotesis menunjukkan thitung (10,795) > ttabel (1,663) dan p-value (0,000 < 0,05), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi kuat (0,806) dan kontribusi bersama sebesar 65%. Uji hipotesis menunjukkan Fhitung (78,371) > Ftabel (3,13) dan p-value (0,000 < 0,05), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

6. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, N. K. I. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1) : 231-258.
- Anggito, & Setiawan. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: Cv Jejak
- 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.
- Ardiansyah, A., & Purbawati, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 141-149.
- Ardianto, E. 2019. *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Cahyanti, M. M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 1(1), 66-72.
- Dewi, R. A. (2020). *Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Rumah Batik Tatzaka Di Kabupaten Banyuwangi (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember)*.
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119-133.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : Bpfe
- Harun. 2018. *Kinerja Karyawan: Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*. Siduarjo: Indomedia Pustaka.
- Hasibuan, M. S. . 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Hery. 2018. *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama. Pt Grasindo. Jakarta.

- Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 507-513.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Josiah, T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (Jims)*, 4(1), 11-20.
- Krisyanto, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1169-1178.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- 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>
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Di Kabupaten Tabanan. *Widyaamrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Robbins, Stephen P. And Mary Coulter. 2018. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Erlangga, Jakarta.
- Sani, A. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 1-14.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *Equilibria: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118-128.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178.
- Sundari, G. D., & Putri, E. R. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 127-138.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno Dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syahida, N., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 610-623.