

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Smaco Tax Advisory Jakarta Barat

Ainil Azizah ^{1*}, Ida Nurlina ²

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

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received (10-04-2024) Revised (10-05-2024) Accepted (14-05-2024)</p> <p>Keywords: Work Environment Physical, Work Discipline, Employee Performance</p>	<p><i>The purpose of this study was to determine the effect of work environment physical and work discipline on employee performance at the West Jakarta SMACO TAX ADVISORY office. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated samples and obtained a sample in this study totaling 70 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The result of this study is that the work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 17.802 + 0.587X_1$, the correlation coefficient value is 0.614, meaning that the two variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination is 37.7% Hypothesis testing obtained $t_{value} > t_{table}$ or $(6.418 > 1.995)$. This causes H_0 to be rejected and H_1 to be accepted, indicating that there is a significant influence between the work environment on employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 14.238 + 0.689X_2$. the correlation coefficient value is 0.689, meaning that the two variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination is 46.3% Hypothesis testing obtained $t_{value} > t_{table}$ or $(7.661 > 1.995)$. This causes H_0 to be rejected and H_1 to be accepted, indicating that there is a significant influence between work discipline on employee performance. The work environment and work discipline have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.083 + 0.308X_1 + 0.494X_2$. The correlation coefficient or the size of the relationship between the independent variable and the dependent variable is obtained at 0.728, meaning that it has a strong relationship. The coefficient of determination or contribution of simultaneous influence is 53% while the remaining 47% is influenced by other factors. Hypothesis testing shows the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(37.811 > 3.11)$. This causes H_0 to be rejected and H_3 to be accepted, indicating that there is a significant effect simultaneously work environment and work discipline on employee performance.</i></p>
<p>Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terhadap Kinerja PT. Kantor SMACO TAX ADVISORY Jakarta Barat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,802 + 0,587X_1$, nilai koefisien korelasi adalah 0,614 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai kofisien determinasi senilai 37,7% Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,418 > 1,995)$. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,238 + 0,689X_2$. nilai koefisien korelasi adalah 0,689 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi senilai 46,3% Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$</p>

*Corresponding author.
E-mail: ainiazizahh07@gmail.com (First Author)

atau ($7,661 > 1,995$). Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,083 + 0,308X_1 + 0,494X_2$. Nilai koefisien korelasi atau ukuran hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen diperoleh sebesar 0,728 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 53% sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($37,811 > 3,11$). Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_3 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



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

Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Siagian (2018), lingkungan kerja adalah kondisi dan suasana di mana karyawan melaksanakan tugas mereka dengan maksimal. Sedarmayati (2017) menambahkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana terdapat kelompok kerja dengan fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misinya. Masalah lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting karena memiliki pengaruh besar terhadap kelancaran operasi perusahaan. Salah satu cara untuk memastikan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik adalah dengan memperbaiki lingkungan kerja. Menurut Wijaya dan Susanty (2017), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi emosi karyawan, sehingga mereka merasa aman, nyaman, dan puas dalam bekerja. Hal ini akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik, tetapi juga hubungan kerja antara sesama karyawan dan antara atasan dengan bawahan. Menurut Agustini (2019), disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di perusahaan untuk meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumadhinata (2018) mendefinisikan disiplin kerja sebagai alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran untuk mematuhi peraturan perusahaan. Ernawati (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki tiga aspek utama, yaitu sikap mental, pemahaman terhadap sistem peraturan, dan sikap kelakuan yang menunjukkan kesungguhan hati untuk mematuhi aturan. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern atau sarana yang lengkap, tetapi lebih pada kinerja individu karyawan. Menurut Sinambela (2016), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyelesaikan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jika karyawan menggunakan kemampuannya dengan baik sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, maka perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perilaku individu atau kelompok berupa ketaatan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan.

Menurut Wahyuni dan Lubis (2020), disiplin kerja adalah kondisi di mana terbentuknya perilaku karyawan yang menunjukkan nilai-nilai seperti ketaatan, kepatuhan, ketentraman, keteraturan, dan ketertiban. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai ketaatan terhadap semua peraturan yang ada di perusahaan untuk dipatuhi demi kemajuan perusahaan. Namun, permasalahan yang terjadi di Kantor Smaco Tax Advisory Jakarta Barat menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik masih kurang ideal. Berdasarkan data survei, beberapa fasilitas seperti AC dan exhaust tidak memenuhi standar kelengkapan ruang kerja. Hanya 60% AC yang berfungsi dengan baik, dan 70% exhaust dalam kondisi baik. Selain itu, kurangnya ventilasi udara dan jendela menyebabkan sirkulasi udara yang buruk, sehingga mengganggu

kenyamanan karyawan dalam bekerja. Menurut standar K3, lingkungan kerja harus memadai untuk meminimalisir potensi kecelakaan kerja dan dampak buruk pada kesehatan karyawan.

Data absensi karyawan di Kantor Smaco Tax Advisory juga menunjukkan tingkat kedisiplinan yang rendah. Pada tahun 2021, terdapat 16 karyawan yang izin, 20 karyawan sakit, dan 8 karyawan terlambat dengan presentase absensi sebesar 7%. Pada tahun 2022, jumlah karyawan yang izin meningkat menjadi 16 orang, sakit 13 orang, dan terlambat 11 orang dengan presentase absensi 15%. Pada tahun 2023, terdapat 14 karyawan yang izin, 14 karyawan sakit, dan 10 karyawan terlambat dengan presentase absensi 10%. Alasan absensi tersebut antara lain keperluan keluarga, masalah kendaraan, dan kesiangan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan masih rendah dan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka.

Menurut Adamy (2016), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu. Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah penting dalam mencapai tujuan organisasi. Data kinerja karyawan di Kantor Smaco Tax Advisory menunjukkan peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2023, terdapat tiga indikator kinerja yang melebihi target, dengan rata-rata capaian sebesar 96%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami peningkatan, meskipun masih terdapat tantangan dalam hal kedisiplinan dan lingkungan kerja.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan target kinerja dengan realisasi kinerja. Semakin tinggi realisasi, semakin baik pencapaian kinerja. Kinerja karyawan yang baik merupakan bukti kesuksesan suatu perusahaan. Namun, terdapat beberapa faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, seperti menurunnya motivasi, kurangnya ketepatan waktu, dan kurangnya perhatian terhadap kenyamanan lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini mengidentifikasi adanya kesenjangan antara kondisi lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di Kantor Smaco Tax Advisory. Meskipun kinerja karyawan menunjukkan peningkatan, masalah lingkungan kerja fisik seperti fasilitas yang tidak memadai dan sirkulasi udara yang buruk, serta tingkat absensi yang tinggi, menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis lebih dalam pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kedisiplinan karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Effendy & 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 sesuatu 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 (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu 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. Sedangkan menurut (Ekawati, 2022) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

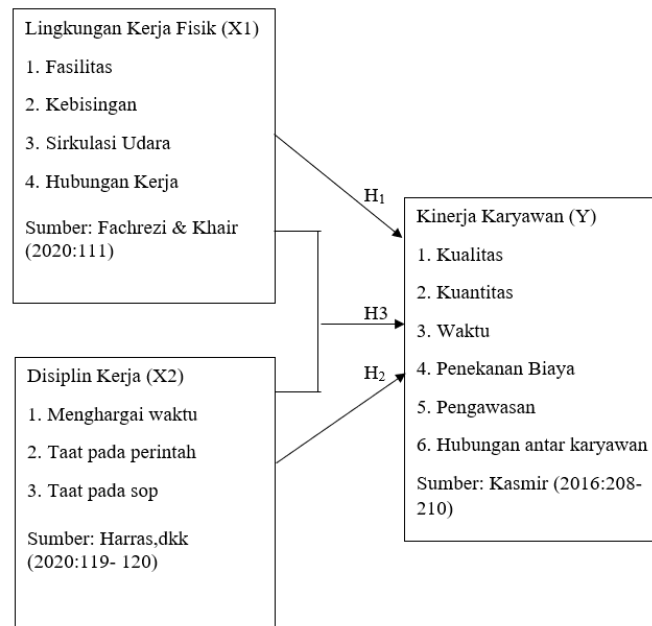
Disiplin Kerja

Menurut Harras, dkk (2020:109) "intinya, disiplin kerja adalah bagaimana setaip karyawan taat pada organisasi/pimpinan atau karyawan melaksanakan perintah organisasi/pimpinan (dalam ruang lingkup pekerjaan)". Menurut Wahyuni & Lubis (2020) disiplin kerja merupakan kondisi dimana terbentuknya suatu perilaku dari para pekerja yang menunjukkan nilai-nilai yang diterapkan pada kegiatan bekerja seperti ketaatan, kepatuhan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban. Menurut Sinambela (2016:334) "disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan dari pengertian yang diungkapkan diatas bahwa disiplin kerja pada dasarnya merupakan tindakan dari diri seseorang terhadap kepatuhan seluruh aturan perusahaan untuk ditaati dan

manajemen sebagai pendorong agar para anggota perusahaan dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Kawiana (2020:255) “pada hakikatnya kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut”. Menurut Adamy (2016:91) “kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran ditempat kerja dan sikap komperatif”. Menurut Sedarmayanti (2016:260) “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1: Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Smaco Tax Advisory Jakarta Barat
- H2: Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Smaco Tax Advisory Jakarta Barat
- H3: Terdapat Pengaruh Anantara Variabel Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Smaco Tax Advisory

3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang mencari dan menggambarkan hubungan (sebab akibat) dan pengaruh antar variabel penelitian untuk menarik kesimpulan. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data, dan menganalisis data kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. metode penentuan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Kantor Smaco Tax Advisory yang berjumlah 70 Karyawan. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala likert : Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda yang merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variable bebas terhadap variable terkait.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana (X1) Terhadap (Y)

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.802	3.995		4.457	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.587	.091	.614	6.418	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil hitungan regresi yang ditunjukkan pada tabel di atas, kecocokan regresi adalah $Y = 17,802 + 0,587X1$. Dari perbandingan di atas, berikut ini dapat disimpulkan: Nilai konstanta sebesar 17,802 poin menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X1) tidak ada, maka ada nilai sebesar 17,802 poin untuk kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 0,587. Artinya, jika variabel lingkungan kerja fisik (X1) tetap konstanta dan tidak berubah, maka setiap perubahan satuan pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) akan menghasilkan perubahan sebesar 0,587 poin pada tingkat partisipasi kinerja karyawan (Y).

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana (X2) Terhadap (Y)

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.238	3.814		3.734	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.689	.090	.681	7.661	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil hitungan regresi yang ditunjukkan pada tabel di atas, kecocokan regresi adalah $Y = 14,238 + 0,689X2$. Dari perbandingan di atas, berikut ini dapat disimpulkan: Nilai konstanta sebesar 14,238 poin menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada, maka ada nilai sebesar 14,238 poin untuk kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,689. Artinya, jika variabel disiplin kerja (X2) tetap konstanta dan tidak berubah, maka setiap perubahan satuan pada variabel disiplin kerja (X2) akan menghasilkan perubahan sebesar 0,689 poin pada tingkat partisipasi kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.083	3.962		2.292	.025
	Lingkungan Kerja (X1)	.308	.100	.323	3.091	.003
	Disiplin Kerja (X2)	.494	.106	.488	4.671	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas, dapat diperoleh model regresi $Y = 9,083 + 0,308X1 + 0,494X2$. Dari perbandingan di atas, berikut ini dapat disimpulkan:

- Nilai konstanta 9,083 menunjukkan bahwa jika variabel untuk lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak diubah, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai 9,083 poin.
- Nilai lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 0,308 menunjukkan bahwa jika terjadi variasi konstan dan tidak ada perubahan variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan unit dalam variabel lingkungan kerja fisik (X1) akan menghasilkan perubahan sebesar 0,308 poin dalam kinerja karyawan (Y).
- Nilai disiplin kerja (X2) sebesar 0,494 menunjukkan bahwa jika terjadi variasi konstan dan tidak ada perubahan variabel lingkungan kerja fisik (X1), maka setiap perubahan unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,494 poin.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Untuk memahami tingkat kekuatan antara variabel independen dan dependen, analisis korelasi koefisien direkomendasikan. Hasil analisis data adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.614**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, koefisien korelasi adalah 0,614. Koefisien ini terletak pada interval 0,600-0,799, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang kuat.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.681**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, koefisien korelasi adalah 0,681. Koefisien ini terletak pada interval 0,600-0,799, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang kuat.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.728 ^a	.530	.516	3.476	.530	37.811	2	67	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, koefisien korelasi adalah 0,728, dengan koefisien ini berada pada interval 0,600-0,799, artinya variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.368	3.973

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan analisis tabel di atas, yang menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,377, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah 37,7%, sedangkan pengaruh faktor lainnya adalah 62,3% (100-37,7%).

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.463	.455	3.688

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan analisis tabel di atas, yang menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,463, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah 46,3%, sedangkan pengaruh faktor lainnya adalah 53,7% (100-46,3%).

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.516	3.476

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan analisis tabel di atas, yang menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,530, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah 53%, sedangkan pengaruh faktor lainnya adalah 47% (100-53%).

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.802	3.995		4.457	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.587	.091	.614	6.418	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau (6,418 > 1,995) Pernyataan di atas juga didukung oleh nilai $p\ value < Sig.$ 0,050, atau (0,000 < 0,050). Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.238	3.814		3.734	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.689	.090	.681	7.661	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau (7,661 > 1,995) Pernyataan di atas juga didukung oleh nilai $p\ value < Sig.$ 0,050, atau (0,000 < 0,050). Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} menggunakan ketentuan berikut: Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Tabel 12. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	913.782	2	456.891	37.811	.000 ^b
	Residual	809.590	67	12.083		
	Total	1723.371	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(37,811 > 3,13)$ Pernyataan di atas juga didukung oleh nilai $p\ value < Sig.0,050$, atau $(0,000 < 0,050)$. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_3 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien regresi $Y = 17,802 + 0,587X_1$, nilai koefisien korelasi adalah 0,587 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,377 atau senilai 37,7% dan sisanya senilai 62,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,418 > 1,995)$. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien regresi $Y = 14,238 + 0,689X_2$, nilai koefisien korelasi adalah 0,689 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,463 atau senilai 46,3% dan sisanya senilai 53,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,661 > 1,995)$. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja Fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,083 + 0,308X_1 + 0,494X_2$. Nilai koefisien korelasi atau ukuran hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen diperoleh sebesar 0,728 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 53% sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(37,811 > 3,13)$. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_3 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,802 + 0,587X_1$, nilai koefisien korelasi adalah 0,614 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi senilai 37,7% Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,418 > 1,995)$. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,238 + 0,689X_2$. nilai koefisien korelasi adalah 0,689 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi senilai 46,3% Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,661 > 1,995)$. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,083 + 0,308X_1 + 0,494X_2$. Nilai koefisien korelasi atau ukuran hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen diperoleh sebesar 0,728 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 53% sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(37,811 > 3,13)$. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_3 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- A.Aji, T. B., & Amelia, K. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta. *Jurnal Kreatif*, 3(1), ISSN: 2406-8616.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Lhokseumawe: UNIMAL Press.
- Adamy, Marbawi. (2016:4 - 6). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh, Aceh.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Aprilliana, S., & Eka, P. D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan ASN Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 247-256.
- Ewaldy, S. M., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya Di Kota Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 11(1), 113- 122.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.Pamulang-Tangerang Selatan: UNPAM Press*.
- Hartawan, D., & Welta, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Lubuk Linggau. *Majalah Ilmiah Manajemen STIE Aprin Palembang*, 11(2), 1-16.
- Indah, S., Yunita, S., & Rani, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Baturaja Timur. *Doctoral dissertation, Universitas Baturaja*.
- Istijanto. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Komarudin. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Depok. *Jurnal Jenius*, 1(3), ISSN: 2598-9503.
- Mangkunegara, A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Maryam, S., Jamaludin, P. P., & Paringsih, P. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Express Drop Center 08 Depok Jawa Barat. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 470-485.
- Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(1), 32-49.
- Murnadi, H. T., Djuhartono, T., & Sodikin, N. (2021). Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT National Vinance. *Jurnal Aristarma*, 1(2), 336-346.
- Nitisemito. (2016). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pramiswari, G. I., Sunaryo, H., & Rahman, F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(2).
- RIMAWAN, M. E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personil Kepolisian Daerah (POLDA) Sumatera Utara. *Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara*.
- Rohman, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Inteligenesia Media.
- Rohman, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Inteligenesia Media.

- Rukamda, R., & Frimayasa, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Memory. Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(7).
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain (BLOGCHAIN, 3(1), 11-17.
- Sedarmayanti. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- Sedarmayanti. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Setiawan, I. H., & Iristian, J. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yudhistira Perkasa Abadi. Soetomo Management Review, 2(6), 725-739.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara
- Sustrisno, Edy. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Veritia, V., Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Soeka Buana Bekasi. Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 6(4), 880-887.
- Wahyuni, S. I., & Lubis, E. F. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. VALUTA, 6(1), 55-65.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). Jurnal Ecoment Global, 2(1), 40-50.
- Yunita, M. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus pada Karyawan Kantor Kelurahan Kayu Manis Jakarta Timur). Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta