



## Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Front Office Siloam Hospitals TB Simatupang Jakarta Selatan

Betty Selpiana Simanjuntak<sup>1</sup>, Ana Septia Rahman<sup>2</sup>

Universitas Pamulang, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

[betty.selviana51@gmail.com](mailto:betty.selviana51@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01709@unpam.ac.id](mailto:dosen01709@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Diterima Mei 2024  
Disetujui Juni 2024  
Diterbitkan Juli 2024

#### Keywords:

Physical Work  
Environment, Work  
Discipline, Employee  
Performance

### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of physical work environment and work discipline on the performance of Siloam Hospitals TB Simatupang front office South Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 50 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are Physical work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 51.2% and hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(7.102 > 2.011)$ . Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 43.4% and hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(6.065 > 2.011)$ . Physical work environment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 7.515 + 0.423X_1 + 0.392X_2$ . The coefficient of determination is 62.8% while the remaining 37.2% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the value of  $F_{count} > F_{table}$  or  $(39.736 > 2.800)$ .

#### Kata Kunci:

Lingkungan Kerja Fisik,  
Disiplin Kerja, Kinerja  
Karyawan

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja front office Siloam Hospitals TB Simatupang Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,2% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,102 > 2,011)$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,4% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,065 > 2,011)$ . Lingkungan kerja Fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,515 + 0,423X_1 + 0,392X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 62,8% sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(39,736 > 2,800)$ .



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia saat ini memiliki pengaruh besar pada sebuah perusahaan dan berada pada perubahan lingkungan bisnis yang sulit untuk diprediksi dan tidak lagi berada pada lingkungan bisnis yang stabil. Sumber daya manusia individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun

berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Dalam suatu perusahaan atau organisasi baik swasta maupun pemerintah manusia merupakan sumber daya yang sangat terpenting untuk mencapai keberhasilan semua aktivitas. Walaupun ditunjang dengan aspek teknologi yang sempurna, tetapi apabila tanpa aspek manusia akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang di inginkan. Pentingnya sumber daya manusia juga terlihat dari aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya lain seperti uang, bahan baku, dan sebagainya baru dapat terlaksana jika ada unsur manusia yang mampu mengelola dan menggunakannya secara maksimal.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang benar-benar dapat dijadikan sebagai strategi yang handal dalam mencapai tujuan perusahaan. Yaitu strategi yang unik untuk memenangkan persaingan. Untuk itu pengelola SDM dalam sebuah perusahaan menjadi sangat penting sehingga harus mendapat prioritas utama, jika sebuah perusahaan ingin maju dan unggul dalam persaingan bisnis.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat berhubungan erat dengan produktivitas sumber daya manusia itu sendiri. Bagaimana mengelola manusia agar mereka menjadi manusia yang berproduktivitas tinggi dan juga bagaimana mengelola perusahaan sebagai wadah manusia dalam mencapai tujuan juga mempunyai produktivitas yang tinggi. Dengan kemajuan teknologi yang sangat cepat saat ini harus di imbangi dengan kemampuan sumber daya manusia yang handal dan terampil. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan perusahaan. Hampir semua aktifitas yang dilakukan perusahaan tergantung pada sumber daya pekerjanya, tenaga kerja juga memegang peranan penting dalam menjalankan dan tentunya bertujuan kepada keberhasilan perusahaan.

Sebagai perusahaan yang bergerak pada sektor kesehatan, Rumah Sakit Siloam TB Simatupang harus memiliki manajemen yang efektif, upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan dari karyawan yang cakap dan berkompeten dalam bidangnya. Dalam upaya peningkatan kinerja tersebut tidak semudah yang dibayangkan dimana proses dan kedalanya dipengaruhi berbagai faktor. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan, dimana lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2016:251) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”. Sedangkan menurut Siagian (2018:57) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan mempengaruhi karyawan”. Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja fisik adalah “sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas”.

### **Disiplin Kerja**

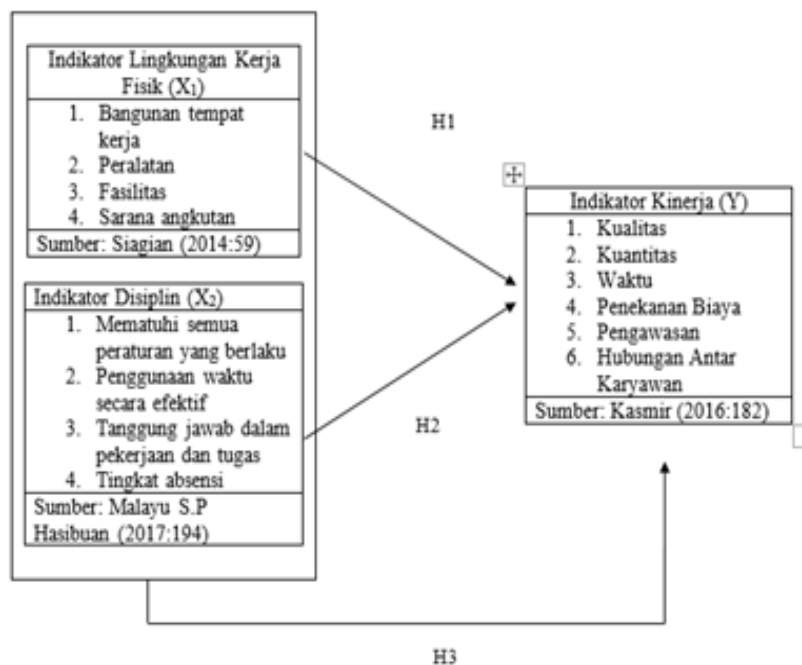
Disiplin (*discipline*) adalah peraturan yang harus di patuhi atau ditaati sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada suatu organisasi, kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan

kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Santoso, S (2015:94) 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 untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2015:129) kedisiplinan diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Latainer yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2016:87) mengartikan disiplin sebagai sesuatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap keputusan, nilai-nilai tinggi pekerjaan dan perilaku. Selain itu, menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

### Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2015:231) kinerja (*performance*) adalah “hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat melakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Kinerja menurut Meiner (2016:43) adalah “sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu dalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu lain”. Kesuksesan yang dapat dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

### Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

### Pengembangan Hipotesis

Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, pada belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuisioner.

- $H_{01} : \rho_1 = 0$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja *Front Office* Siloam Hospitals TB Simatupang Jakarta Selatan.
- $H_{a1} : \rho_1 \neq 0$ : Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja *Front Office* Siloam Hospitals TB Simatupang Jakarta Selatan.
- $H_{02} : \rho_2 = 0$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja *Front Office* Siloam Hospitals TB Simatupang Jakarta Selatan.
- $H_{a2} : \rho_2 \neq 0$ : Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja *Front Office* Siloam Hospitals TB Simatupang Jakarta Selatan.
- $H_{03} : \rho_3 = 0$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja *Front Office* Siloam Hospitals TB Simatupang Jakarta Selatan.
- $H_{a3} : \rho_3 \neq 0$ : Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja *Front Office* Siloam Hospitals TB Simatupang Jakarta Selatan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian memerlukan metode penelitian untuk cara yang tepat sebagai langkah-langkah yang harus di tempuh untuk memecahkan suatu permasalahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan yang diperlukan dibutuhkan metode yang relevan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Sugiyono, 2016:1). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Dinamakan metode kuantitatif karena data dalam penelitian ini menggunakan angka-angka. Menurut Sugiyono (2016:13) yang dimaksud penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier

**Tabel 1 Regresi Linier Sederhana  $X_1$  Terhadap  $Y$**

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	15.947	3.088		5.163
	Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )	.589	.083	.716	7.102
					Sig.
					.000
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 15,947 + 0,589X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 15,947 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 15,947 *point*. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) sebesar 0,589 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,589 *point*.

**Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	13.461	4.020		3.348	.002
	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	.652	.108	.659	6.065	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,461 + 0,652X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 13,461 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 13,461 *point*. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,652 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,652 *point*.

**Tabel 3 Hasil Uji Regresi Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	7.515	3.503		2.145	.037
	Lingkungan kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	.423	.085	.513	4.960	.000
	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	.392	.102	.396	3.830	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y=7,515+0,423X_1 + 0,392X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,515 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 7,515 *point*.
- Nilai lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) sebesar 0,423 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,423 *point*.
- Nilai disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,392 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,392 *point*.

**Analisis Koefisien Korelasi (r)**

**Tabel 4 Korelasi X<sub>1</sub> Terhadap Y**

		Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	Pearson Correlation	1	.716**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=50

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,716 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

**Tabel 5 Korelasi X<sub>2</sub> Terhadap Y**

**Correlations<sup>b</sup>**

		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.659**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=50

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,659 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

**Tabel 6 Korelasi Simultan**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.628	.613	2.333

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,793 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X<sub>1</sub>) Terhadap (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 <sup>a</sup>	.512	.502	2.644

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,512 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,2% sedangkan sisanya sebesar (100-51,2%) = 48,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X<sub>1</sub>) Terhadap (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 <sup>a</sup>	.434	.422	2.849

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,434 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43,4% sedangkan sisanya sebesar (100-43,4%) = 56,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 9 Koefisien Determinasi Simultan**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.628	.613	2.333

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,628 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62,8% sedangkan sisanya sebesar  $(100-62,8\%) = 37,2\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Pengujian Hipotesis**

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

**Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	15.947	3.088		5.163	.000
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.589	.083	.716	7.102	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,102 > 2,011)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	13.461	4.020		3.348	.002
	Disiplin Kerja (X2)	.652	.108	.659	6.065	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,065 > 2,011)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  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 <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	432.373	2	216.187	39.736	.000 <sup>b</sup>
	Residual	255.707	47	5.441		
	Total	688.080	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel tersebut diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $39,736 > 2,800$ ), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pembahasan Deskriptif**

#### **Kondisi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

Total *mean* skor variabel lingkungan kerja fisik adalah sebesar 3,75 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas lingkungan kerja fisik yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 16,4% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 41,4% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 38,0% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 3,6% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,6% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

#### **Kondisi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja**

Total *mean* skor variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,75 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas disiplin kerja yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 16,0% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 43,2% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 38,0% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,4% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,4% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

#### **Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan**

Total *mean* skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,79 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja karyawan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 16,8% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 47,4% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 32,6% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,6% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,6% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

### **Pembahasan Kuantitatif**

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 15,947 + 0,589X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,716 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,512 atau sebesar 51,2% sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,102 > 2,011$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh A. Aji Tri Budianto, Amelia Katini (2015) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. Dimana dalam penelitiannya diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja sebesar 43,65% terhadap kinerja karyawan dan 56,44% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Indonesia Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah. Dimana dalam penelitiannya



diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan pengaruh lingkungan kerja sebesar 59% terhadap kinerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 13,461 + 0,652X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,659 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,434 atau sebesar 43,4% sedangkan sisanya sebesar 56,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,065 > 2,011$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Dimana dalam penelitiannya diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8%, sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adie Kurbani (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agro Massiv International Group. Dimana dalam penelitiannya diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja sebesar 45,9% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 54,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

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

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,515 + 0,423X_1 + 0,392X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,793 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 62,8% sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $39,736 > 2,800$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Darmadi Darmadi (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Dimana dalam penelitiannya diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Made Sandi Rastana (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. Dimana dalam penelitiannya diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 15,947 + 0,589X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,716 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,2% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,102 > 2,011)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 13,461 + 0,652X_2$  nilai korelasi sebesar 0,659 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,4% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,065 > 2,011)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,515 + 0,423X_1 + 0,392X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,793 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,8% sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(39,736 > 2,800)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aji, Tri Budianto. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta". *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 3(1).
- Arikunto Suharsimi (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Daft, Richard L. (2016). *Manajemen*, alih bahasa oleh Edward Tanujaya dan Shirly Tiolina. Salemba Empat, Jakarta.
- 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). <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison. 2016. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Ghozali. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali. Imam (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempatbelas. Jakarta: Penerbit: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husain, Bachtiar Arifudin. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol. 1, No. 1.
- Indah Hartatik Puji, 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Laksana, Jogjakarta, Hal. 182.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Medan : Rajagrafindo Persada.
- Kumaunang, Jan Chrestian. 2019. ”Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum di Sulawesi Utara”. *Jurnal Mirai Manajemen*. 4(1).
- Kurbani, Adie. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 15. No. 1.
- Liyas, Jeli Nata. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Indonesia Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*. 8(1).
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV.
- Maulida, Hira. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Veranda Hotel Pakubuwono Jakarta Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7 (2), 14915-14930.
- Rastana, I Made Sandi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan dan Pariwisata*. Vol. 1. No. 3.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga: Jakarta.
- Santoso, Singgih (2018). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Shalahuddin. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 1(1).
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siboro, Julius Kwart. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan. *Jurnal Plans Penelitian Ilmu Manajemen*. Vol. 11. No. 1.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P, Siagian. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Terry, George R. 2019. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.