




Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama (Studi pada Toko Indomaret Area Karang Tengah Tangerang)

Dani Pengestu^{1*}, Faisal Romdonih²

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

*Corresponding author: danipangestuan@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article History: Diterima : Februari 2024 Disetujui : Maret 2024 Diterbitkan : April 2025	<i>The purpose of this study was to determine the Influence of Physical Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT Indomarco Prismatama, partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling with a sample size of 75 employees from a population of 75 employees. Data collection techniques used observation and questionnaires. The analysis method used the validity test method, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, hypothesis test. The results of the study showed a positive and significant influence between the Physical Work Environment on Employee Performance at the Indomaret Store in the Karang Tengah area. There is a positive and significant influence of safety on Employee Performance at the Indomaret Store in the Karang Tengah area. There is a significant simultaneous influence between Safety and Health on Employee Performance at the Indomaret Store in the Karang Tengah Area.</i>
Keywords: Physical Work Environment, Work Discipline, Employee Performance	
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 Karyawan pada PT Indomarco Prismatama, secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 75 karyawan dari jumlah populasi sebanyak 75 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner. Metode analisis menggunakan metode uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis. Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan di Toko indomaret area Karang Tengah. Terdapat pengaruh positif dan signifikan keselamatan terhadap Kinerja karyawan pada Toko Indomaret area karang tengah. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Keselamatan dan kesehatan Terhadap Kinerja karyawan di Toko indomaret Area Karang Tengah.
	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. ©2025 by author

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini kualitas sumber daya manusia yang unggul sangat diperlukan untuk menunjang kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan. Semakin unggul kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan maka semakin tinggi pula daya saing perusahaan tersebut dengan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia memegang peranan yang penting untuk kemajuan suatu organisasi karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya, maka output yang dihasilkan tidak sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi.

Menurut Suwanto (2019) Pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja dan dapat mempengaruhi eksistensi perusahaan di masa yang akan datang. Untuk mewujudkan maksud tersebut, kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan. Pendapat peneliti ini sejalan dengan pendapat Susanto (2019:1) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat menjadi acuan untuk mengukur seberapa banyak hasil kerja yang positif yang dihasilkan oleh pegawai kepada organisasi. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul tidak hanya bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif (Hasibuan dan Silvya, 2019).

Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai aspek seperti kondisi ruang kerja, kenyamanan, fasilitas pendukung, dan keamanan yang dapat mempengaruhi kenyamanan serta produktivitas karyawan. Sebagai perusahaan yang memiliki banyak cabang, termasuk di area Karang Tengah Tangerang, Indomaret diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung para karyawannya untuk bekerja dengan optimal.

Di sisi lain, disiplin kerja juga berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan sikap profesionalisme yang tinggi, kedisiplinan dalam menjalankan tugas, serta kepatuhan terhadap peraturan yang ada. Dengan kedisiplinan yang baik, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus, tepat waktu, dan berkomitmen terhadap pencapaian target yang ditetapkan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama, khususnya di Indomaret Area Karang Tengah Tangerang. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diharapkan perusahaan dapat merancang kebijakan dan strategi yang lebih tepat guna meningkatkan produktivitas karyawan dan secara keseluruhan mencapai tujuan perusahaan.

KAJIAN LITERATUR

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Candana, dkk, 2020). Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mampu memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Rastana, dkk, 2021). Nitisemito (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar para pegawai yang dapat memengaruhi pegawai tersebut dalam mengerjakan beban tugas, seperti penerangan, temperatur udara, kebersihan, ruang gerak, musik, dan lain-lain. Selanjutnya, Moekjizat mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang meliputi perlengkapan, mesin kantor yang digunakan, dan tata ruang kantor, yang dapat berpengaruh pada lingkungan fisik kantor.

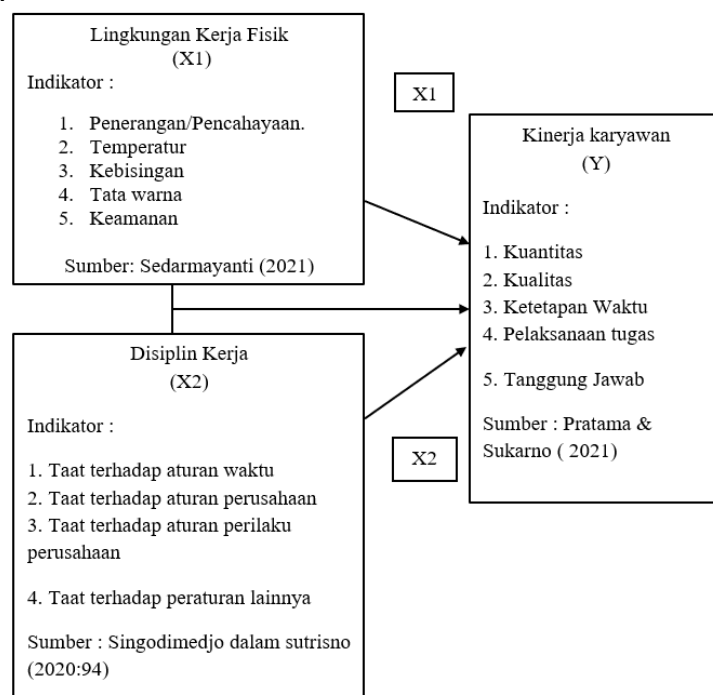
Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada di dalam diri karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Husain (2018:6) disiplin kerja adalah suatu

jenis inisiatif karyawan yang ditunjukkan untuk meningkatkan dan mempengaruhi kesadaran, perilaku, dan sikap karyawan, sehingga perilaku karyawan tersebut berusaha untuk mematuhi atau bekerja sama dengan karyawan lain. Menurut Hidayat dan Taufiq dalam Fitriani, dkk. (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kondisi tertib individu maupun kelompok dalam organisasi dengan mematuhi dan melaksanakan peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku dengan sadar guna meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2009) Kinerja ialah gambaran umum suatu pelaksanaan atas kebijakan atau program dengan tujuan untuk melakukan pencapaian pada visi, misi dan tujuan organisasi menggunakan rencana strategis dalam organisasi terkait. Menurut Mangkunegara dalam Hustia (2020) kinerja merupakan pelaksanaan tanggung jawab pegawai dengan pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan toko indomaret area Karang Tengah
- H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan toko indomaret area Karang Tengah
- H3: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan toko indomaret area Karang Tengah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang penyajiannya dalam bentuk angka yang baik secara langsung digali dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan data menjadi kuantitatif. Data ini dapat menjadi kuantitatif setelah

dilakukan pengelompokan sedemikian rupa dan dinyatakan dalam satuan angka. metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara variabel bebas (independen) yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di PT. Indomarco Prismatama tepatnya pada 14 toko indomaret area Karang Tengah yang beralamat di Kecamatan Karang Tengah, Kota Tangerang, Banten 15159. Dalam menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan nonprobability sampling dengan kategori sampling jenuh. Sampling Jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2018:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil. Adapun jumlah sampel penelitian ini yakni 75 karyawan Toko Indomaret area Karang Tengah. Pengumpulan data melalui kuesioner ini dilakukan secara tertutup dan terstruktur. Analisis regresi linear berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung suatu variabel terhadap variabel yang lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut sebagai variabel bebas (independen variabel) dan variabel yang dipengaruhi disebut sebagai variabel terikat (dependen variabel). Jika dalam persamaan regresi sederhana hanya terdapat satu variabel bebas, maka di dalam persamaan regresi linear berganda memiliki lebih dari satu variabel bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3.40579391
Most Extreme Differences	Absolute	0.100
	Positive	0.100
	Negative	-0.090
Kolmogorov-Smirnov Z		0.864
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.444

a. Test distribution is Normal.

Calculated from data.

Lilliefors Significance Correction.

This is a lower bound of the true significance.

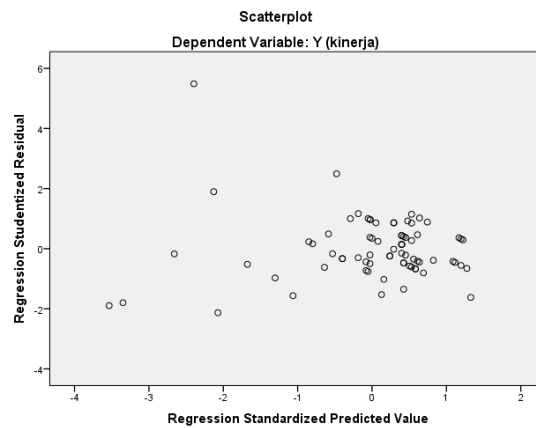
Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 2025

Berdasarkan uji normalitas dengan kolomogorov- Smirnov diperoleh nilai Asymp.cig. (2-tailed) sebesar 0,444 yang Dimana nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka artinya data tersebut telah berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Salah satuteknik yang dapat digunakan untuk mendeteksi telah terjadinya heterokedastitas atau tidaknya adalah dengan melihat grafik scatter plot dengan ketentuan sabagai berikut : Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah

terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 2025

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Scatterplot

Dari hasil uji scatterplot diatas, dapat diketahui bahwa titik-titiknya menyebar secara acak serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat pola tertentu dalam penyebarannya. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolineritas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.109	2.750		3.675	0.000
X1 (Lingkungan kerja fisik)	-.111	0.099	-.161	-1.123	0.265
X2 (Disiplin kerja)	0.787	0.123	0.913	6.379	0.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data olahan SPSS 26 2025

Berdasarkan Uji model Gleser pada variabel lingkungan kerja fisik, (X1) Menghasilkan sig. sebesar 0,265 dan pada variabel Disiplin kerja (X2) sig. Sebesar 0,637, keduanya lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 seperti terlihat pada table hasil pengujian. Data ini sesuai untuk keperluan penelitian karena model regresi yang dijalankan tidak terlihat adanya gangguan heteroskedastisitas.

Regresi Linier Sederhana

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.911	2.692		7.767	0.000
Lingkungan Kerja Fisik	0.431	0.064	0.621	6.770	0.000

Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa $Y = \frac{a+bx}{20.911+0,413 x}$, Artinya terdapat arah hubungan positif antara Lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). konstanta (a) Sebesar 20.911. mengartikan bahwa nilai variabel kinerja sebesar 20.911 satuan. Coefficients regresi (b) X sebesar 0,413, mengartikan, jika Lingkungan Kerja Fisik (X1) meningkat satu-satuan maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,413 satuan.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kinerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.503	2.733		3.844	0.000
Disiplin	0.668	0.064	0.775	10.477	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olahan Data SPSS 26 2025

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa $Y = \frac{a+bx}{10,503+0,668}$, Artinya terdapat arah hubungan positif antara disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Konstan (a) sebesar 10,503, mengartikan bahwa nilai variabel kinerja sebesar 10,503, satuan. Coefficients regresi (b) X sebesar 0,668, mengartikan, jika Disiplin Kerja (X2) Meningkatkan satu-satuan maka nilai kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,668 satuan. Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,005, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y)

Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.109	2.750		3.675	.000
1 Lingkungan Kerja Fisik	0.111	0.099	-.161	-1.123	0.265
Disiplin kerja	0.787	0.123	0.913	6.379	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS 26 2024

Berdasarkan Tabel 5 nilai constanta a sebesar 10.109 yang diartikan bahwa, jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Tidak ada atau $X = 0$ maka nilai Kinerja (Y) adalah sebesar 10,109. Nilai Coefficients Regresi b (b_1X_1) sebesar 0,111 diartikan bahwa, jika Lingkungan Kerja Fisik (X1) diartikan satu-satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,111. Nilai Coefficients regresi b (b_2X_2) sebesar 0,787 diartikan bahwa jika disiplin kerja (X2) ditingkatkan satu-satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,787. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat atau ketentuan antar variabel independent yaitu pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel (X1) Dengan Variabel (Y)

Correlations		
	Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja karyawan
Pearson Correlation	1	0.621**
Lingkungan Kerja Fisik Sig. (2-tailed)		0.000
N	75	75
Pearson Correlation	0.621**	1
Kinerja karyawan Sig. (2-tailed)	0.000	
N	75	75

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

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 2024

Berdasarkan Tabel 6 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi tersebut sebesar 0,621 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan sedang dan bentuk hubungan yang positif.

Tabel 7 Hasil Koefisien Korelasi Variabel (X2) Dengan (Y)

Correlations		
	Disiplin kerja	Kinerja karyawan
Pearson Correlation	1	0.775**
Disiplin kerja Sig. (2-tailed)		0.000
N	75	75
Pearson Correlation	0.775**	1
Kinerja karyawan Sig. (2-tailed)	0.000	
N	75	75

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

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 2024

Berdasarkan Tabel 7 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi tersebut sebesar 0,587 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 dengan Tingkat hubungan sedang dan bentuk hubungan yang positif.

Tabel 8 Hasil Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.779 ^a	0.607	0.597	3.45277

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

Sumber : Hasil Olahan data SPSS 26 2025

Berdasarkan Tabel 8 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi tersebut sebesar 0,779 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 dengan Tingkat hubungan kuat dan bentuk hubungan yang positif. Artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Memiliki Tingkat hubungan kuat dengan kinerja (Y)

Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.621 ^a	0.386	0.377	4.28985

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 2025

Nilai R Square = 0,386 dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) Memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 38,6% dan sisanya 61,4% dipengaruhi oleh faktor lain Contohnya seperti motivasi, kompensasi, keselamatan dan variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kinerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.775 ^a	0.601	0.595	3.45895

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 2025

Nilai R Square = 0,601 dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) Memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 60,1% dan sisanya 39,9 dipengaruhi oleh faktor lain Contohnya seperti motivasi, kompensasi, Kesehatan dan variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.779 ^a	0.607	0.597	3.45277

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

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 2025

Nilai R Square = 0,607 dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 60,7% dan sisanya 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain Contohnya seperti motivasi, kompensasi, produktivitas dan variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 12 hasil Uji Hipotesis t-test Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.911	2.692		7.767	0.000
Lingkungan kerja fisik	0.431	0.064	0.621	6.770	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 2025

Berdasarkan tabel 12 di atas dapat disimpulkan bahwa, berdasarkan kriteria dalam uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan nilai t hitung 6,770 > t tabel 1,993 atau nilai sig 0,000 < 0,05 maka $H_a : P1=0$ di terima, artinya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja (Y).

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis (t-test) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.503	2.733		3.844	0.000
Disiplin	0.668	0.064	0.775	10.477	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 2025

Berdasarkan Tabel 13 di atas dapat disimpulkan bahwa, berdasarkan kriteria dalam uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan nilai t hitung $10,477 > t$ tabel $1,993$ atau nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ maka $H_a: P1 = 0$ di terima, artinya pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1328.389	2	664.194	55.713	0.000 ^b
Residual	858.358	72	11.922		
Total	2186.747	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 2025

Dari tabel 14 diatas dapat dijelaskan bahwa, nilai F hitung $55,713 > F$ tabel $3,12$ atau probabilitas $\text{sig } 0,000 < 0,05$ maka $H_o : P_{1,2} \neq 0$ di tolak dan $H_a : P_{1,2} \neq 0$ di terima, artinya pengaruh secara Bersama-sama antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indomarco prismaatama (Studi Toko indomaret area karang Tengah).

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan di Toko indomaret area Karang Tengah. Terdapat pengaruh positif dan signifikan keselamatan terhadap Kinerja karyawan pada Toko Indomaret area karang tengah. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Keselamatan dan kesehatan Terhadap Kinerja karyawan di Toko indomaret Area Karang Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- Dori Mittra Candana, Ramdani Bayu Putra, R. A. W. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT.Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i1.329>
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- 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. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>

- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*.
- Hanriati Lasmi, Hayati Rahmi, M. E. (2018). Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 1(1), 213–229.
- Hasibuan dan Silvy. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1).
- Hermawan. (2018). *Riset Hospitalitas Metode Kuantitatif untuk Riset Bidang Kepariwisata*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31227/osf.io/fcnzh>
- Hustia, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Intan Ayu Sekar Kinasih, Slamet Muchsin, R. W. S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Malang)*. 15(2), 13–22.
- Kawiana. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. UNHI Press.
- Kenanga, V., Wangi, N. A. N., Bahiroh, E., & Imron, A. L. I. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja ,. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). *Analisis Penilaian Kinerja , Reward , dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur*. 30(02), 20–32.
- Pusparani, M., Pascasarjana, M. P., Kerja, L., & Kerja, K. (2021). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya ma* 2(4), 534–543.
- 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. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834–843. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1403>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sunyoto. (2014). *Praktik Riset Perilaku Konsumen (Teori, Kuesioner, Alat, dan Analisis Data)*. CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, P. D. H. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>
- Warella, S. Y., Revida, E., Abdillah, L. A., Pulungan, D. R., Purba, S., Firdaus, E., Tjiptadi, D. D., Faisal, M., Lie, D., Butarbutar, M., & Kato, I. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.