

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa R22 Pasar Minggu Jakarta Selatan**

**Adam Ardiansyah<sup>1\*</sup>, Sonny<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

\* Corresponding author: adam.ardian16@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Juli 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan September 2024</p>	<p>Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa R22 Pasar Minggu, Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 57 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji auto korelasi, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa R22 Pasar Minggu, Jakarta Selatan dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana <math>Y = 21,158 + 0,465X_1</math> dan nilai <math>t_{hitung} 2,029 &gt; t_{tabel} 2,004</math> dari nilai signifikan <math>0,047 &lt; 0,05</math>. (2) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa R22 Pasar Minggu, Jakarta Selatan dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana <math>Y = 16,449 + 0,571X_2</math> dan nilai <math>t_{hitung} 3,885 &gt; t_{tabel} 2,004</math> dari nilai signifikan <math>0,000 &lt; 0,05</math>. (3) secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa R22 Pasar Minggu, Jakarta Selatan dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana <math>Y = 11,835 + 0,242X_1 + 0,456X_2</math> dan nilai <math>F_{hitung} 17,480 &gt; F_{tabel} 2,780</math> dari nilai signifikan <math>0,000 &lt; 0,05</math>.</p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan</p>	<p><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>The aim of this research is to determine the influence of work discipline and the physical work environment on employee performance at PT Ramayana Lestari Sentosa R22 Pasar Minggu, South Jakarta, both partially and simultaneously. The sample used was a saturated technical sample totaling 57 employees. Data collection techniques through primary data and secondary data. Data analysis techniques use descriptive</i></p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i3</p>	
<p><b>Keywords:</b> <i>Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance</i></p>	

*statistics, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, auto correlation test, heteroscedasticity test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t test and f test. The results of the analysis show that: (1) partially there is a positive and significant influence between work discipline on the performance of employees of PT Ramayana Lestari Sentosa R22 Pasar Minggu, South Jakarta as evidenced by the simple linear regression equation  $Y = 21.158 + 0.465X_1$  and the value of  $t_{count} 2.029 > t_{table} 2.004$  from a significant value of  $0.047 < 0.05$ . (2) partially there is a positive and significant influence between the physical work environment on the performance of employees of PT Ramayana Lestari Sentosa R22 Pasar Minggu, South Jakarta as evidenced by the simple linear regression equation  $Y = 16.449 + 0.571X_1$  and the value of  $t_{count} 2.029 > t_{table} 2.004$  from a significant value of  $0.047 < 0.05$ . (3) simultaneously there is a positive and significant influence between work discipline and the physical work environment on the performance of employees of PT Ramayana Lestari Sentosa R22 Pasar Minggu, South Jakarta as evidenced by the simple linear regression equation  $Y = 11.835 + 0.242X_1 + 0.456X_2$  and the  $F_{count}$  value is  $17.480 > F_{table} 2.780$  from a significant value of  $0.000 < 0.05$ .*

**How to cite:** Ardiansyah, A, & Sonny, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa R22 Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 4(3). 609-619



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

Perkembangan dunia usaha dan bisnis saat ini berkembang dengan pesat. Dengan berkembangnya dengan pesat persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat menciptakan suatu persaingan antar perusahaan semakin tajam. Jumlah perusahaan dibidang retail yang berdiri di Indonesia cukup banyak, salah satunya yaitu PT. Ramayana Lestari Sentosa yang menyediakan segala kebutuhan konsumen baik secara offline maupun online mengikuti perkembangan di era digital saat ini.

Bagi perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset utama yang dimiliki oleh perusahaan, yang menjadi berperan aktif dalam berbagai aktivitas didalamnya. Perkembangan saat ini memandang karyawan tidak hanya sebagai sumber daya tetapi sebagai modal dan aset perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan untuk memaksimalkan usaha, tenaga, dan ide untuk berkontribusi pada perusahaan.

Menurut Frida (2020:69) “Pengukuran kinerja sangat penting untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan terhadap seluruh rencana yang diputuskan pada saat pelaksanaan kinerja atau apakah kinerja dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah di tentukan atau apakah hasil kinerja tercapai sesuai dengan yang diharapkan”. Menurut Sulaksono (2015) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu, disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan fasilitas kerja. Diketahui bahwa Ramayana R22 Pasar Minggu mengalami penurunan laporan target dan realisasi perusahaan selama 4 tahun terakhir yakni sejak 2020-2023 . Hal tersebut dilihat dari hasil realisasi yang tidak sesuai dengan target. Oleh karena itu, terjadi penurunan, rata – rata persentase penjualan sebesar 75,5% di Ramayana R22 Pasar Minggu, Jakarta Selatan.

Tidak tercapainya target kinerja karyawan terjadi karena kurang baik nya disiplin kerja di perusahaan tersebut. Disiplin Kerja pada suatu perusahaan merupakan variabel penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Ketika karyawan bekerja dengan disiplin maka dapat memberikan dampak positif terhadap efisiensi operasional yang berkelanjutan. Disiplin kerja merupakan suatu kegiatan manajemen yang erat kaitannya dengan standar kerja yang harus dicapai suatu organisasi agar dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Disiplin kerja yang buruk dapat diketahui melalui observasi di lapangan yang diakibatkan oleh adanya karyawan yang terlambat saat penilaian SOP atau briefing pagi, terdapat beberapa karyawan yang belum hadir, karyawan yang tidak menghormati izin masuk kantor seperti karyawan yang tidak masuk kerja tanpa informasi, karyawan yang tidak berada di lokasi jam kerja sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan.

Tidak hanya disiplin kerja yang mempengaruhi buruknya kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik juga menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi buruknya kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan membuat karyawan menunjukkan kepribadian yang baik didalam lingkungan organisasi maupun perusahaan karena timbulnya rasa kenyamanan yang dimiliki karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, suatu pekerjaan maupun di kategorikan menjadi positif yaitu yang dapat memberikan hasil maksimal atau memuaskan organisasi dan perusahaan maka akan timbul rasa bersedia untuk menghasilkan produktivitas kerja dalam tingkatan yang tinggi untuk kepentingan perusahaan, serta mempermudah pencapaian tujuan perusahaan. Faktor lingkungan kerja fisik meliputi pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila para karyawan dapat bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan melaksanakan aktivitasnya dengan sebaik-baiknya. Berawal dari kebersihan area yang kurang diperhatikan, suhu ruangan yang kurang maksimal dan fasilitas pendukung di area yang kurang maksimal menjadi penyebab target tidak sesuai harapan perusahaan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa R22 Pasar Minggu, Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Disiplin Kerja**

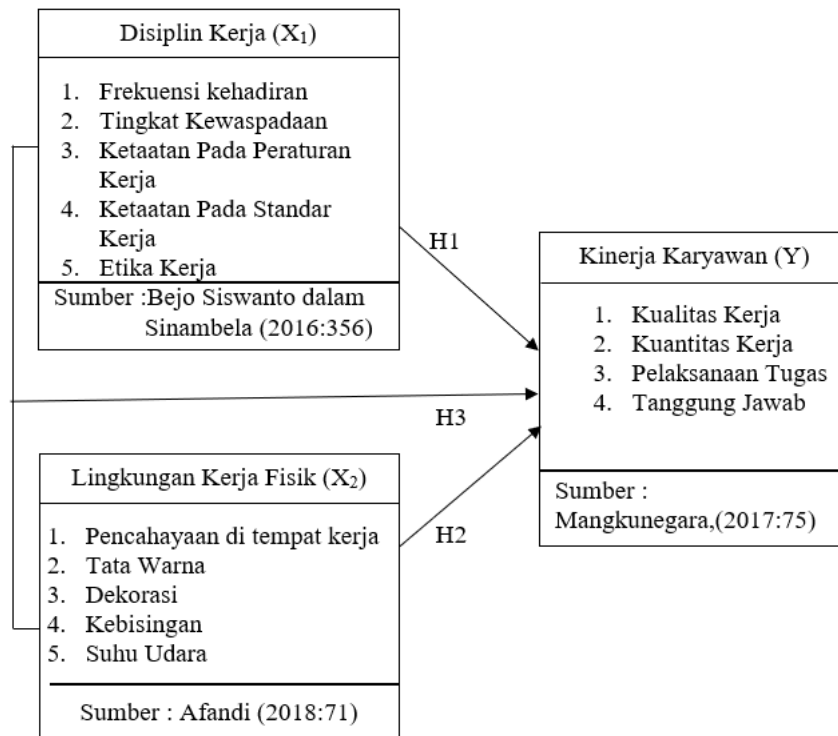
Menurut Ita, Lailatus, dan Devi (2020:42) “Disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku yang melaksanakan berbagai kegiatan untuk suatu perusahaan atau organisasi dengan sesuai peraturan yang berlaku dan menjalankannya dengan penuh kesadaran. Sedangkan menurut Siagian (2020:305) mengemukakan bahwa “disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan”.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Surajiyo dkk (2020:51) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar lokasi tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya”. Menurut Silitonga (2020:54) “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik, ataupun non fisik yang dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan”. Menurut Nitisetimo dalam Nan Wangi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan beban tugas, contohnya seperti penerangan, temperatur udara, keamanan, kebersihan, ruang gerak, musik, dan lain-lain.

## Kinerja Karyawan

Menurut Ratundo dan Sacket (2019: 76) mendefinisikan “kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”. Menurut Hariandja (2020:55) yang mengemukakan “kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Menurut Menurut Silaswara dkk (2021:58) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah keseluruhan hasil kerja dari tanggung jawabnya yang dilakukan individu maupun kelompok pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama.”



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

## Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa R22 Pasar Minggu, Jakarta Selatan
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa R22 Pasar Minggu, Jakarta Selatan.
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa R22 Pasar Minggu, Jakarta Selatan

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui adakah pengaruh ataupun seberapa besar pengaruh variable disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa R22 Pasar Minggu. Penelitian ini dilaksanakan di PT Ramayana Lestari Sentosa R22 Pasar Minggu yang beralamat di Pejaten Timur ,Jl.Raya Pasar Minggu No.1 Rt 002/Rw 001 ,Ps Minggu ,Kota Jakarta Selatan , Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12520. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap yang berjumlah 57 orang karyawan yang bekerja di PT Ramayana Lestari Sentosa R22 Pasar Minggu. Hal ini dikarenakan jumlah populasi hanya

sebanyak 57 karyawan maka dari itu penulis menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. 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). Teknik analisis data dengan regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Regresi Linear

**Tabel 1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variable Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.158	4.411		4.797	.000
	Disiplin Kerja	.465	.117	.473	3.977	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS versi 26, diolah peneliti 2024

Dari hasil perhitungan tabel 1 diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :  $Y = 21,158 + 0,465$  Artinya (a) atau nilai konstanta adalah 21,158 nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 21,158 , karena Disiplin Kerja = 0 atau tidak meningkat saat ini. Kinerja karyawan (Y) akan meningkat atau menurun dengan koefisien regresi disiplin kerja 0,465 apabila nilai konstanta tetap dan variable disiplin kerja berubah 1 unit.

**Tabel 2 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variable Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.449	4.121		3.992	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.571	.106	.589	5.403	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS versi 26, diolah penulis 2024

Dari hasil perhitungan tabel 2 diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :  $Y = 16,449 + 0,571$  Artinya (a) atau nilai konstanta adalah 16,449 nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 16,449 , karena Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) bernilai nol atau tidak meningkat saat ini. Kinerja karyawan (Y) akan meningkat atau menurun dengan koefisien regresi lingkungan kerja fisik 0,571 apabila nilai konstanta tetap dan variable lingkungan kerja fisik berubah 1 unit.

**Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.835	4.609		2.567	.013
	Disiplin Kerja	.242	.119	.246	2.029	.047
	Lingkungan Kerja Fisik	.456	.117	.470	3.885	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS versi 26, diolah peneliti 2024

Seperti yang tercantum dalam tabel diatas, hasil perhitungan regresi memperoleh persamaan  $Y = 11,835 + 0,242 X_1 + 0,456 X_2$ , di Tarik kesimpulan seperti berikut:

- a. Konstanta 11,835 menandakan bahwa jika nilai Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik nihil=0, maka kinerja karyawan akan memiliki 11,835.
- b. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja 0,242 yang positif. Karena itu, setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,242, dengan asumsi nilai variable lainnya tetap.
- c. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja 0,456 yang positif. Karena itu, setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,456, dengan asumsi nilai variable lainnya tetap.

**Analisis Koefisien Korelasi**

**Tabel 4 Hasil pengujian Koefisien Korelasi secara parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin_Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	1	.473**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	<i>N</i>	57	57
Kinerja_Karyawan	<i>Pearson Correlation</i>	.473**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	<i>N</i>	57	57

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

Sumber : SPSS versi 26, diolah penulis 2024

Dari hasil tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,473 yang berarti kedua variable mempunyai tingkat korelasi yang sedang.

**Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi secara parsial variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan**

Correlations			
		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Karyawan
Lingkungan_Kerja_Fisik	<i>Pearson Correlation</i>	1	.589**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	<i>N</i>	57	57
Kinerja_Karyawan	<i>Pearson Correlation</i>	.589**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	<i>N</i>	57	57

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

Sumber : SPSS versi 26, diolah penulis 2024

Dari hasil tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,589 yang berarti ke dua variable mempunyai tingkat korelasi yang sedang.

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi secara simultan variable disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 <sup>a</sup>	.393	.371	2.61271

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

Sumber : SPSS versi 26, diolah peneliti 2024

Dari hasil tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,627 yang berarti disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan alat uji untuk melihat seberapa besar variabel *prediktor* mampu menjelaskan variabel dependennya. Dasar pengambilan keputusan adalah penggunaan nilai  $R^2$  yang dapat menunjukkan seberapa baik variabel dependen dijelaskan oleh model, nilai  $R$  square di SPSS 26 diperoleh dari *model summary*

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien determinasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473 <sup>a</sup>	.223	.209	2.928

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : SPSS versi 26, diolah peneliti 2024

Tabel 7 ditunjukkan nilai  $R$  0,473 dan Koefisien Determinasi sebesar 0,223. Dari sini dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja memberikan pengaruh sebesar 22,3% terhadap kinerja, sisanya 77,7% ditentukan faktor lain yang tidak diteliti dalam oleh peneliti.

**Tabel 8 Uji Koefisien determinasi Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 <sup>a</sup>	.347	.335	2.686

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : SPSS versi 26, diolah peneliti 2024

Tabel 8 ditunjukkan nilai  $R$  0,589 dan Koefisien Determinasi sebesar 0,347. Dari sini dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja Fisik memberikan pengaruh sebesar 34,7% terhadap kinerja, sisanya 65,3% ditentukan faktor lain yang tidak diteliti dalam oleh peneliti.

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien determinasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 <sup>a</sup>	.393	.371	2.613

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

Sumber : SPSS versi 26, diolah penulis 2024

Tabel 9 ditunjukkan nilai  $R$  0,627 dan Koefisien Determinasi sebesar 0,393. Dari sini dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja Fisik memberikan pengaruh secara simultan sebesar 39,3% terhadap kinerja, sisanya 60,7% ditentukan variabel-variabel yang tidak diteliti peneliti.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t ( Parsial)

**Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.158	4.411		4.797	.000
	Disiplin Kerja	.465	.117	.473	3.977	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS versi 26, diolah penulis 2024

Pada tabel 10 disiplin kerja, nilai Thitung sebesar 3.977, maka nilai Thitung (3.977) > tabel T (2,004) dan terlihat nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  diterima yang berarti disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,449	4,121		3,992	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.571	.106	.589	5,403	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS versi 26, diolah penulis 2024

Dari tabel 11 terlihat bahwa pada lingkungan kerja fisik, nilai Thitung sebesar 5.403, maka nilai Thitung ( $5.403 > \text{tabel } T(2,004)$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka Ha2 diterima yang berarti lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### Uji F (Simultan)

**Tabel 12 Hasil Uji F Berdasarkan Tabel Anova**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.647	2	119.323	17.480	.000 <sup>b</sup>
	Residual	368.617	54	6.826		
	Total	607.263	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Output SPSS tabel di atas diperoleh sig ( $0,000 < 0,05$ )  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau ( $17,480 > 2,780$ ). Hal ini juga didukung dengan nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau ( $17,480 > 2,780$ ). Dapat disimpulkan bahwa Ha3 diterima, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja secara simultan pada PT Ramayana Lestari Sentosa R22 Pasar Minggu Jakarta Selatan.

### Pembahasan Penelitian

#### Hasil analisis Disiplin Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$  atau Thitung sebesar  $3,977 > \text{Ttabel } 2,004$  dari pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Ha1 diterima dan Ho1 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin kerja (X<sub>1</sub>) pada PT Ramayana Lestari Sentosa R22 Pasar Minggu, Jakarta Selatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Berdasarkan Temuan uji hipotesis parsial, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi mendukung kesimpulan tersebut. Koefisien korelasi sedang sebesar 0,473 dan koefisien determinasi sebesar 0,223. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran bahwa disiplin kerja berpengaruh sebesar 22,3 % terhadap kinerja karyawan, sedangkan 77,3 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Temuan penelitian sesuai dengan penelitian yang sebelumnya yang diliris Irma Sari Octaviani dan Lidya Pricilla (2020), disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan.

#### Hasil analisis Lingkungan Kerja Fisik Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini didapatkan nilai Sig  $0,000 < 0,05$  atau Thitung  $5,403 > \text{Ttabel } 2,004$  dari pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Ha2 diterima dan Ho2 ditolak. Hasil ini menunjukkan lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) pada PT Ramayana Lestari



Sentosa R22 Pasar Minggu, Jakarta Selatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan Temuan uji hipotesis parsial, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi mendukung kesimpulan tersebut. Koefisien korelasi sedang sebesar 0,589 dan koefisien determinasi sebesar 0,347. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran bahwa disiplin kerja berpengaruh sebesar 34,7 % terhadap kinerja karyawan dan 65,3 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Temuan penelitian sesuai dengan penelitian yang sebelumnya yang diliris oleh Nurmin Arianto dan Ria Septiani (2021) yang menemukan bahwasanya lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja secara positif dan signifikan.

### **Hasil analisis Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada penelitian ini, hasil uji F menunjukkan besaran nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(17,480 > 2,780)$ . Artinya bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji Koefisien determinasi menunjukkan nilainya sebesar 0,393 atau 39,3% yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Sedangkan 60,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan penelitian sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Veritia, Lilis Sularmi, Feb Amni Hayti, (2023) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan serta searah antara disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Disiplin kerja ( $X_1$ ) pada PT Ramayana Lestari Sentosa R22 Pasar Minggu, Jakarta Selatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut : Nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(3,977 > 2,004)$  menghasilkan nilai koefisien korelasi sedang sebesar 0,473 dengan nilai signifikansi  $(0,000 < 0,05)$ . Lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) pada PT Ramayana Lestari Sentosa R22 Pasar Minggu, Jakarta Selatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut : Nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(5,403 > 2,004)$  menghasilkan nilai koefisien korelasi sedang sebesar 0,589 dengan signifikansi  $(0,000 < 0,05)$ . Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) pada PT Ramayana Lestari Sentosa R22 Pasar Minggu, Jakarta Selatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut : Nilai F hitung  $> F$  tabel atau  $(17,480 > 2,780)$  menghasilkan nilai koefisien korelasi kuat sebesar 0,627 dengan signifikansi  $(0,000 < 0,05)$ .

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Angga Pratama (2020), *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai*, Jurnal Semarak Vol.3 No.2, Universitas Pamulang.
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs*. Jurnal Arastirma, 1(2), 302. Lingkungan kerja
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Defitamila, S., & Saleh, B. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi*. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 89-99.
- Devi Anggraeni, & Enny Savitri. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV TIGA PUTRI CAHYONO DI PAMULANG*. *Musytari : Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 5(4), 147–157. <https://doi.org/10.8734/musytari.v5i4.3155>
- Handoko T. Hani .(2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husain, B. A. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1 (1). *Disiplin kerja*
- Imam, Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Komalasari, S., Maisarah, S., & Urrahmah, N. (2022). *Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (Jims)*, 8(1). <https://doi.org/10.24967/Jmb.V8i1.1620>
- Kristina, Naning, and Wahna Widyaningrum. 2019. *MANSKILL Managerial Skill*. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS
- Maholtra. Naresh K (2018) *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nan Wangi, V. K. (2020). *Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1). <https://doi.org/10.33096/Jmb.V7i1.407>
- Ni Kadek Suryani & John Foeh (2019). *Manajemen sumber daya manusia, tinjauan praktis aplikatif*. Bandung :
- Nilacakra Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). *Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Octaviani, I. S., & Pricilla, L. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 47-59. *Disiplin kerja*
- Rahmawati, Ita, Lailatus, dan Devi. (2020). *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*. (2020). (n.p.): LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.

- Ratundo dan Sacket (2020) *The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
- Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Coulter. (2018). *Management 14th Edition*. Canada: Pearson
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 1)*. umsu press.
- Sedarmayanti. (2020) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi. Aksara.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hermawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang*: CV Pustaka Kreasi Mandiri.
- Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Sinaga, O. S., Hasibuan A., Priyojadmiko E. F., Marisi, Sukarman, P., Marto, Hidayatulloh N. A., dan Muliana. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, Lijan Poltak.(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun TimKerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*.Jakarta:Bumi Aksara.ISBN 978-602-217-699-2
- Siyoto (2020) *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publisng.
- Subhan, A., Joesah, N., & Kusuma, A. B. (2023). *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(2), 152-162. Lingkungan kedja
- Sudjana (2019) *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. 1st ed. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Surajiyo, Nasrudin, Paleni, dan Herman. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia (Pengertian, Teori, dan Aplikasi)*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- 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
- Yoyo, T., & Yuliana. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja , dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahtera Elsajaya Suryamas Transindo*. Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, 2(2)