

## Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Proteindotama Cipta Pangan Kota Jakarta Selatan

Ghea Salwa Elnito<sup>1\*</sup>, Wahadi Siamto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

\* Corresponding author: gheaelnitoo27@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima Mei 2025	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Proteindotama Cipta Pangan Kota Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Proteindotama Cipta Pangan Kota Jakarta Selatan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 108 karyawan. Teknik analisis dan uji data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan <i>Statistical Package for the Social Science</i> (SPSS) Versi 26. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,373 > 1,983$ dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,5$ . Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,174 > 1,983$ dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,5$ . Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $58.106 > 3,08$ dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,005$ . Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Proteindotama Cipta Pangan Kota Jakarta Selatan.
Disetujui Mei 2025	
Diterbitkan Juni 2025	
<b>Kata Kunci:</b> Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	
DOI: 10.32493/jism.v5i2	<b>ABSTRACT</b> <i>This study aims to determine influence between the Physical Work Environment (<math>X_1</math>) and Work Discipline (<math>X_2</math>) on Employee Performance (Y) at PT Proteindotama Cipta Pangan, South Jakarta City. The method used is a quantitative method. The objects of this study are employees of PT Proteindotama Cipta Pangan, South Jakarta City. The sample in this study amounted to 108 employees. Data analysis and testing techniques include validity and reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression tests, correlation coefficient tests, determination coefficient tests and hypothesis tests using the Statistical Package for the Social Science (SPSS) Version 26. The results of this study are that the physical work has a positive effect on Employee Performance, this is evidenced by</i>

*the results of the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $4,373 > 1.983$  with a significance value of  $0.000 > 0.5$ . Work Discipline has a positive effect on Employee Performance, this is proven by the results of the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $6,174 > 1.983$  with a significance value of  $0.000 > 0.5$ . Physical Work Environment and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance with the results of the hypothesis test obtained  $F_{count} > F_{table}$  or  $58,106 > 3.08$  with a significance value of  $0.000 > 0.005$ . The magnitude of the influence of the Physical Work Environment ( $X_1$ ) and Work Discipline ( $X_2$ ) on Employee Performance ( $Y$ ) at PT Proteindotama Cipta Pangan, South Jakarta City.*

**How to cite:** Elnito, G.S., & Lismiatun, L. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 5(2). 337-345.



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

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian integral dari manajemen organisasi yang menitikberatkan pada aspek-aspek yang terkait dengan sumber daya manusia yang menjadi elemen penting untuk mengelola dan mengoptimalkan potensi tenaga kerja. secara global MSDM melibatkan strategi untuk mengelola tenaga kerja di berbagai negara dengan memperhatikan perbedaan budaya, kebijakan tenaga kerja, serta peraturan lokal yang berlaku. Tujuan utama dari MSDM adalah untuk memanfaatkan keberagaman tenaga kerja dan membentuk tim yang produktif secara lintas batas, sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian target perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting dalam menunjang pertumbuhan ekonomi dan pembangunan negara. Pengembangan SDM yang berkualitas diperlukan untuk memastikan bahwa tenaga kerja Indonesia mampu bersaing di pasar domestik maupun internasional. Pengelolaan SDM di Indonesia mencakup pelatihan, pengembangan kompetensi, kesejahteraan, serta upaya meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, perusahaan-perusahaan di Indonesia perlu memfokuskan upayanya pada pengelolaan faktor-faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan, salah satunya adalah melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan peningkatan disiplin kerja.

PT Proteindotama Cipta Pangan merupakan salah satu perusahaan yang berdiri dibidang Retail, *food & beverage* yang beralamat di Wisma Milenia Jakarta Selatan. Berdasarkan para penelitian didapatkan data dari PT Proteindotama Cipta Pangan pada bagian sumber daya manusia sebagai bagian yang mengelola seluruh personel dalam organisasi. PT Proteindotama Cipta Pangan bertekad untuk konsisten menjaga kualitas sumber daya manusia sehingga semua aspek diperlukan dengan kinerja yang baik. Guna menyelaraskan visi dan misi, PT Proteindotama Cipta Pangan harus berusaha memperbaiki kemampuan sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik.

Kinerja karyawan memiliki faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik maupun disiplin kerja, Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting dalam suatu organisasi. Karna ketika kinerja karyawan menurun dalam suatu perusahaan maka akan berdampak besar dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Karna perusahaan perlu menemukan kinerja karyawan untuk mengenali dan menemukan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama mengenai pekerjaan itu dalam mencapai tujuan, dimana di PT proteindotama cipta pangan masih banyak yang tidak

menyelesaikan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan, perlu dilakukan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan tabel dari data kinerja karyawan PT Proteindotama Cipta Pangan yang mengalami penurunan dari tahun 2021, 2022, 2023:

Penilaian kinerja karyawan pada PT Proteindotama Cipta Pangan terjadi penurunan di tahun 2023 pada penelitian kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil observasi PT Proteindotama Cipta Pangan terkait dengan kinerja karyawan, yaitu penulis menemukan adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan yang masih di nilai kurang untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan target yang sudah ditentukan perusahaan sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal. Masih kurang terjalannya kekompakan dari setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan Bersama dengan karyawan lainnya. Masih ada karyawan yang kurang berinisiatif untuk membantu pekerjaan karyawan lainnya agar lebih cepat menyelesaikan sebelum tenggat waktu yang di berikan oleh atasan. Selain kinerja karyawan yang menurun, ada beberapa faktor lainnya yang menjadi alasan turunnya semangat kerja karyawan. Kinerja karyawan juga dipengaruhi hal yang berasal dari internal perusahaan yaitu lingkungan kerja fisik karena lingkungan kerja fisik adalah tempat sehari-hari dimana karyawan mengerjakan pekerjaannya. Meningkatnya kinerja karyawan dan semangat kerja merupakan faktor dari nyaman nya lingkungan. Begitu pun sebaliknya hilangnya semangat kerja dan menurunnya kinerja seorang karyawan merupakan salah satu penyebab dari lingkungan kerja fisik yang kurang baik atau kurang menyenangkan.

Pertama yaitu lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan, misalnya sirkulasi udara yang baik, kondisi lingkungan yang aman, penerangan cahaya ruangan yang memadai, kelembapan suhu ruangan yang tetap, serta meminimalisir kebisingan suara di ruangan kerja agar karyawan fokus dan nyaman. Lingkungan kerja fisik yang ditemukan di PT proteindotama cipta pangan sangat kurang baik, seperti yang sudah di kemukakan oleh peneliti lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan tersebut cukup buruk, karna adanya kebisingan berlebihan, suhu yang tidak nyaman, atau pencahayaan yang buruk, sebab itu cukup mengganggu kinerja dan kesejahteraan karyawan serta meningkatkan risiko cedera atau penyakit terkait pekerjaan. Oleh karena itu, manajemen lingkungan kerja fisik yang baik penting untuk memastikan kondisi yang aman, nyaman, dan produktif di tempat kerja.

Lingkungan kerja fisik pada PT Proteindotama Cipta Pangan Kota Jakarta Selatan memiliki permasalahan dari segi sirkulasi udara yang kurang sehingga karyawan merasa tidak nyaman untuk bekerja karna suhu ruangan yang panas, keamanan yang kurang sehingga akan berpengaruh ketika ada orang luar yang bisa masuk tanpa seizin *security*, penerangan cahaya yang kurang baik sehingga cahaya tempat karyawan bekerja sangat redup dan dapat membuat mata karyawan sakit karyawan bekerja menggunakan laptop yang membutuhkan penerangan yang cukup, kelembapan ruangan yang diakibatkan oleh suhu udara yang tidak stabil sehingga kurangnya kenyamanan karyawan untuk bekerja, dan yang terakhir kebisingan antara ruangan satu dengan ruangan lainnya tidak kedap suara, sehingga munculnya kesibisingan antar ruangan dan menjadikan karyawan tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik yang aman dan memiliki suasana yang nyaman dapat membantu karyawan dalam bekerja secara maksimal dalam menjalankan tugas mereka. Maka dari itu lingkungan kerja fisik akan berpengaruh besar terhadap kedisiplinan karyawan.

Kedisiplinan karyawan juga memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Tingkat disiplin yang baik mencerminkan seberapa besar individu mengambil tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Disiplin

kerja adalah salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan, karena tanpa adanya disiplin, segala kegiatan yang dilakukan di lingkungan perusahaan dapat menghasilkan hasil yang tidak optimal dan tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan, serta dapat menghambat jalannya perkembangan perencanaan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kedisiplinan kerja juga menjadi instrumen yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan, mendorong mereka untuk menyesuaikan perilaku mereka sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Pentingnya kedisiplinan ini terletak pada penerapannya di dalam organisasi. Tanpa dukungan kedisiplinan kerja yang kuat dari karyawan, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, kedisiplinan menjadi faktor kunci dalam kesuksesan suatu organisasi. Berikut adalah data tabel data kehadiran karyawan pada PT Proteindotama Cipta Pangan Kota Jakarta Selatan pada tabel berikut :

Dari data absensi karyawan PT Proteindotama Cipta Pangan Kota Jakarta Selatan menunjukkan bahwa pada tahun 2021 sampai dengan 2023 secara keseluruhan dalam kondisi yang belum optimal. Dengan tingginya angka ketidakdisiplinan yang dapat dilihat dari data absensi tersebut mengakibatkan kurang optimalnya kinerja karyawan dan dapat merugikan perusahaan. Dari fenomena tersebut memungkinkan adanya karyawan yang masih belum mengerti pentingnya kedisiplinan bagi suatu perusahaan agar dapat menunjang kinerja yang lebih baik. Dari data diatas tingkat kedisiplinan karyawan berdasarkan hari kerja dan jumlah karyawan sebagai salah satu *instrument* pelaksanaan disiplin termasuk dalam kategori kurang disiplin. Selain taat pada peraturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan merupakan *instrument* yang penting juga dalam menilai tingkat kinerja karyawan.

Dari permasalahan diatas, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja memegang peran penting dalam kinerja karyawan, sehingga apabila lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman dan kedisiplinan yang kurang dari karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan sehingga target perusahaan tidak dapat tercapai. Jika perusahaan tidak menginginkan hal tersebut terjadi ditahun yang akan datang maka perlu melakukan perubahan untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik guna pencapaian suatu tujuan perusahaan.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik merujuk pada segala hal di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas mereka. Menurut Sedarmayanti (2019:26) "Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Alex Nitisemo Sunyoto, (2019:183) mengatakan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja fisik adalah "segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Menurut Subkhi (2019:265) lingkungan kerja fisik diartikan sebagai seluruh elemen yang terdapat diluar batas-batas organisasi, yang mempunyai potensi untuk mempengaruhi bagian ataupun organisasi secara keseluruhan.

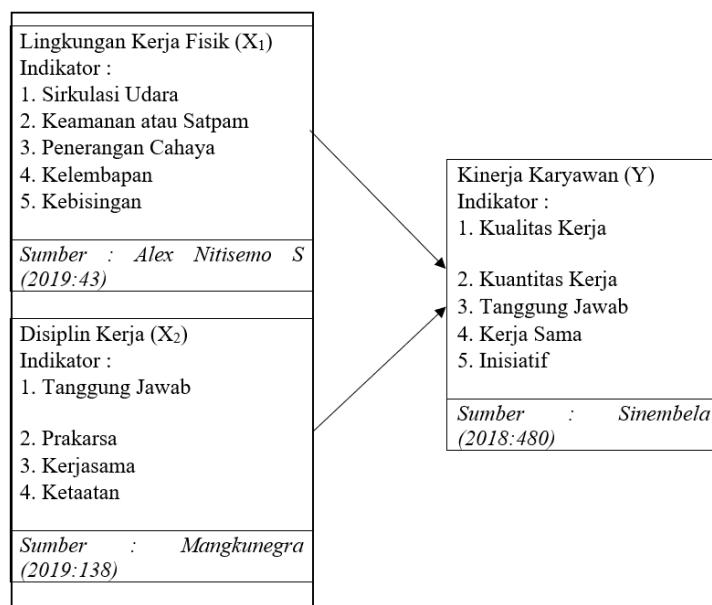
### **Disiplin Kerja**

Hasibuan dalam Supomo (2019:133). Menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat kedisiplinannya sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik. Hasibuan (2019) mengklaim bahwasanya "Disiplin berarti sadar dan siap untuk mengikuti semua kebijakan tempat kerja dan norma social yang relevan." Sementara Hamali (2018) beropini "Disiplin dalam arti sempit biasanya terkait

dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan, yang dilakukan ketika upaya pendekatan kontruktif gagal, sebenarnya hanya sebagian dari masalah disiplin." Menurut Siswanto dalam Supomo (2019:133), "Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya."

### Kinerja Karyawan

Menurut Sudarmanto (2019:11) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atau dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2019:172) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Proteindotama Cipta Pangan Kota Jakarta Selatan
- H2: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Proteindotama Cipta Pangan Kota Jakarta Selatan.
- H3: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Proteindotama Cipta Pangan Kota Jakarta Selatan.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah assosiasi pendekatan kuantitatif. Menurut Sialen dalam Gaffar, S. (2022:40) mengungkapkan "penelitian kuantitatif yaitu metodologi kuantitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa angka-angka dan umumnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau

inferensial". Objek penelitian ini tertuju pada karyawan PT Proteindotama Cipta Pangan Kota Jakarta Selatan yang berada di alamat Wisma Milenia Jl MT. Haryono, Tebet Jakarta Selatan 12810. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Proteindotama Cipta Pangan Kota Jakarta Selatan yang berjumlah 147 karyawan. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dari jumlah populasi 147 orang ini maka yang digunakan rumus *Slovin* dalam menentukan jumlah sampel dan yang menjadikan sampel adalah 108 orang. Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan".

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	10,963	2,777	3,948	,000
	X1	,294	,067	,340	,000
	X2	,429	,070	,480	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 10,963 + 0,294X_1 + 0,429X_2$

- Konstanta sebesar 10,963 artinya jika variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai sebesar 10,963.
- Nilai regresi  $0,294X_1$  (positif) artinya apabila variable Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dalam keadaan tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,294 satuan.
- Nilai regresi  $0,429X_2$  (positif) artinya apabila variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,429 satuan.

**Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,699 <sup>a</sup>	,488	,479	2,58659	,488	50,106	2	105	,000

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

Sumber : data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisiensi

korelasi sebesar 0,699 dan bernilai positif. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) Dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 <sup>a</sup>	.488	.479	2.58659

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

Sumber : data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,488 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 47,9% sedangkan sisanya 52,1% di pengaruh oleh faktor lain.

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (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)	10,963	2,777	3,948	,000	
	X1	,294	,067	,340	4,373	,000
	X2	,429	,070	,480	6,174	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji T) lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dari tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $4,373 > 1,983$ ) hal ini juga diperkuat dengan  $p \text{ value} < \text{Sig. } 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Proteindotama Cipta Pangan. Untuk hasil uji hipotesis (Uji T) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,174 > 1,983$ ) hal ini juga diperkuat dengan  $p \text{ value} < \text{Sig. } 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Proteindotama Cipta Pangan.

**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	670,468	2	335,234	50,106
	Residual	702,495	105	6,690	
	Total	1372,963	107		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $58,106 > 3,08$ ) hal ini juga diperkuat dengan  $p \text{ value} < \text{Sig. } 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan

demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Proteindotama Cipta Pangan.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,373 > 1,983$ ) dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Proteindotama Cipta Pangan Kota Jakarta Selatan. Di perkuat oleh penelitian terdahulu Mochamad Khafidz1 Jurnal Ekonomi Mahasiswa (Jekma) Issn 2715-9094 yaitu Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis Hasil Uji T (Parsial) Dan Uji F (Simultan) Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center. Oleh karena itu uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,174 > 1,983$ ) dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Proteindotama Cipta Pangan Kota Jakarta Selatan. Di perkuat dari penelitian terdahulu Sylvia Defitamila1, Bachruddin Saleh2 Volume 5 Issue 2 (2022) Pages 89 – 99 Yume : Journal Of Management Issn : 2614-851X Disiplin Kerja Pada Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Masuk Ke Dalam Kategori Sangat Baik.

Berdasarkan hasil Uji T (Parsial) Dan Uji F (Simultan) Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center. Maka uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $58,106 > 3,08$ ) dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Proteindotama Cipta Pangan Kota Jakarta Selatan. Diperkuat dari hasil penelitian terdahulu Sylvia Defitamila1, Bachruddin Saleh2 Volume 5 Issue 2 (2022) Pages 89 – 99 Yume : Journal Of Management Issn : 2614-851X Lingkungan Kerja Fisik Pada Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Masuk Ke Dalam Kategori Sangat Baik.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis, terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y) di PT Proteindotama Cipta Pangan. Hasil uji hipotesis menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,373 > 1,983$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga H<sub>0</sub> ditolak, mengindikasikan bahwa penataan lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan kondisi yang buruk dapat menurunkannya. Selain itu, Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,174 > 1,983$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mendukung karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Secara simultan, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$   $58,106 > 3,08$ ), yang berarti pengelolaan lingkungan kerja fisik yang optimal dan disiplin yang konsisten dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. AE Publishing.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep & Indikator). Pekanbaru: Zanafa Publishing.

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Almasdi Syahza. (2021). *Metodologi Penelitian (Edisi Revisi)*. Pekanbaru: Unri Press.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Chantika, R., & Ferdian, A. (2020). *Universitas Telkom MM Online*, 4(4), 509–522.
- Defitamila, S., & Saleh, B. (2022). Dampak variabel manajemen terhadap kinerja. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 89–99.
- Febriani, N. I. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. OAE Manufaktur Indonesia. *Repository.pelitabangsa.ac.id*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen SDM (Edisi Revisi, Cet. ke-7)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto, M. (2018). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kurniawan, L. D., & Tahwin, M. (2024). Pengaruh variabel manajemen terhadap pendidikan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1489–1493.
- Lestari, N. F., Sipayung, T., & Purba, F. (2022). [Judul Artikel Tidak Tersedia].
- Malhotra, N. K. (2010). *Riset Pemasaran (Marketing Research) (Edisi 4, Jilid 1)*. Jakarta: PT. Indeks.
- Panggabean, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Paramansyah, A., & Husna, A. I. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*. Bekasi: Pustaka Al-Muqsith.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Singodimejo, & Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Subkhi, A., & Jauhar, M. (2013). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R. (2018). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Yrama Widya.
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak kesehatan dan keselamatan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.