

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan

Muhammad Alam Syah¹, Budhi Prabowo²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

* Corresponding author: allammsyah24@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 1 Desember 2025 Disetujui 15 Desember 2025 Diterbitkan 31 Desember 2025</p> <p>Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sebanyak 128 karyawan, pada data menggunakan sampel slovin dengan margin eror 10%, sebanyak 56 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner skala likert 5 point, kemudian dianalisis menggunakan SPSS uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif serta uji hipotesis t dan f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(5,756 > 2,005)$. Hal ini diperkuat dengan tingkat signifikansi < 0.001, karena nilai signifikansi $(< 0.001) < \alpha (0.05)$. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(10,501 > 2,005)$. Hal ini diperkuat dengan tingkat signifikansi < 0.001, karena nilai signifikansi $(< 0.001) < \alpha (0.05)$. Lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(54,253 > 3,17)$. Hal ini diperkuat dengan tingkat signifikansi < 0.001, karena nilai signifikansi $(< 0.001) < \alpha (0.05)$.</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v5i4.57010</p> <p>Keywords: physical work environment, job satisfaction, employee performance</p>	<p>ABSTRACT</p> <p><i>This study aims to analyze the influence of the physical work environment and job satisfaction on employee performance at PT Pos Indonesia (Persero) Ciputat Branch, South Tangerang City. The method used is a quantitative approach. The population is 128 employees, the data uses a slovin sample with a 10% margin of error, as many as 56 respondents. Data collection was carried out using a 5-</i></p>

point Likert scale questionnaire, then analyzed using SPSS data instrument test, classical assumption test, quantitative analysis and t and f hypothesis test. The results of the study indicate that the physical work environment partially has a positive and significant effect on employee performance with the obtained t count value > t table or (5.756 > 2.005). This is strengthened by a significance level <0.001, because the significance value (<0.001) < a (0.05). Job satisfaction partially has a positive and significant effect on employee performance with the obtained t count value > t table or (10.501 > 2.005). This is reinforced by a significance level of <0.001, because the significance value (<0.001) < a (0.05). The physical work environment and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the calculated F value > F table or (54.253 > 3.17). This is reinforced by a significance level of <0.001, because the significance value (<0.001) < a (0.05).

How to cite: Syah, M.A., Prabowo, B. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen) Vol.5 No.4 Tahun 2025 Alamat DOI. 10.32493/jism.v5i4.57010



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. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bertahan dan berkembang. PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan merupakan salah satu entitas yang menghadapi tantangan ini. Lingkungan kerja fisik yang baik dan kepuasan kerja karyawan adalah dua faktor krusial yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kedua faktor tersebut untuk kinerja karyawan di perusahaan ini.

Di PT Pos Indonesia, Lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan sebagai salah satu instansi pelayanan publik yang berperan penting dalam distribusi informasi dan barang, sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan memperhatikan berbagai permasalahan tersebut dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting yang saling berkaitan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan. Lingkungan kerja fisik yang kurang memadai di tambah rendahnya kepuasan kerja berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

Kemungkinan penyebab terjadi rendahnya kepuasan kerja di PT Pos Indonesia Cabang Ciputat dapat berkaitan dengan beberapa faktor, seperti kondisi lingkungan kerja fisik yang tidak memadai, kurangnya fasilitas pendukung, serta kurangnya perhatian manajemen terhadap kesejahteraan karyawan, hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya rendahnya kepuasan kerja.

Jika kondisi ini terus dibiarkan tanpa adanya upaya perbaikan yang berkelanjutan, dampaknya dapat sangat merugikan bagi perusahaan. Penurunan kepuasan kerja tidak hanya akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan, tetapi juga dapat berdampak pada reputasi perusahaan di mata pelanggan dan mitra bisnis. Di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat, hasil pra-survey 2024 menunjukkan kerusakan ringan hingga berat pada fasilitas utama misalnya AC, komputer, dan meja kerja yang berpotensi menurunkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, penting bagi manajemen PT Pos Indonesia untuk mengambil langkah-langkah strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Lingkungan Kerja Fisik

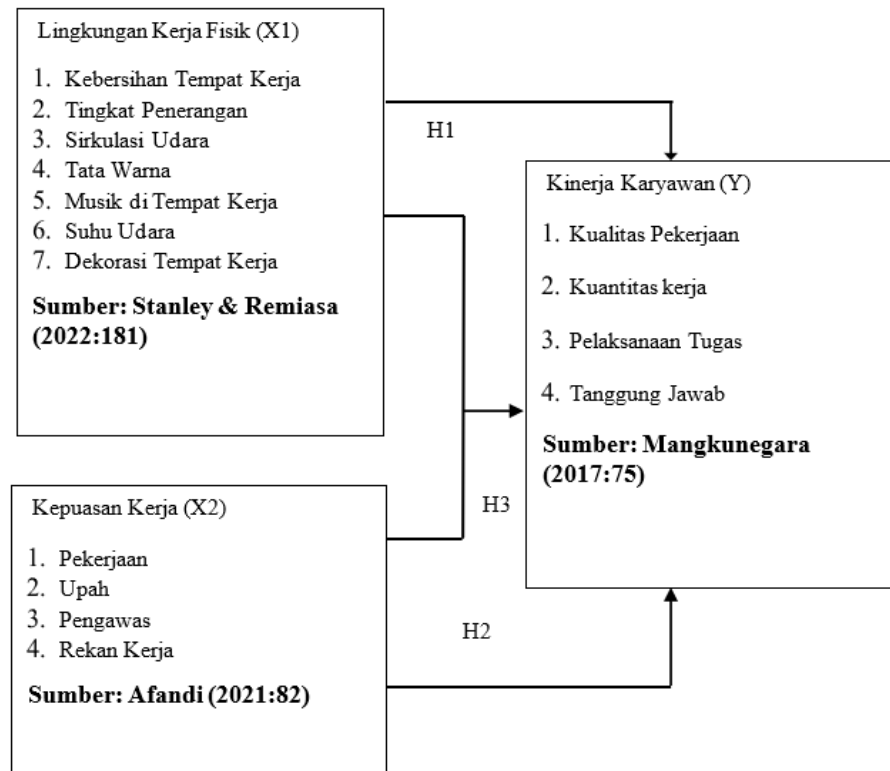
Menurut Lisa dan Nanik (2019:746) “Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi, sehingga perlu adanya pengaturan atau penataan unsur-unsur lingkungan kerja dalam penyelenggaraan organisasi”. Menurut Franky Sugara, dkk., (2020:47) lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja serta dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya”. Sedangkan menurut Enny (2019:56) “Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal.”

Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019:74) “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Menurut Handoko (2020:193) “Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan ini terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami dalam lingkungan kerja”. Menurut Meindro dan Sumarni (2023:318), “Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari penilaian karakteristik seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan mempunyai perasaan positif mengenai pekerjaan tersebut, sedangkan orang yang mengalami ketidakpuasan kerja akan memiliki perasaan negatif tentang pekerjaannya”.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika kerja yang padanya dalam bahasa inggris adalah *performance* dan dalam bahasa Indonesia sering disebut performa. Menurut Adhari (2020:77) “Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu”. Menurut Sinaga (2020:14) “Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”. Sedangkan menurut Rerung (2019:54) “Kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, di mana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian:

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan.
- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan.
- H3: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019:16) “Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik”. Populasi sebanyak 128 karyawan, pada data menggunakan sampel slovin dengan margin eror 10%, sebanyak 56 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner skala likert 5 point, kemudian dianalisis menggunakan SPSS uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif serta uji hipotesis T dan F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.998	3.999		4.501
	Lingkungan Kerja Fisik	.527	.092	.617	5.756

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,668 + 0,741 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 9,668 diartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 9,668 point.
2. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,741 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X_1), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel kepuasan kerja fisik (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) yang sebesar 0,741 point.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Secara Parsial Antara Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.668	2.987		3.237
	Kepuasan Kerja	.741	.071	.819	10.501

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,668 + 0,741 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 9,668 diartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 9,668 point.
2. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,741 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X_1), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel kepuasan kerja fisik (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) yang sebesar 0,741 point.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.349	3.196		2.925
	Lingkungan Kerja Fisik	.030	.099	.035	.299
	Kepuasan Kerja	.718	.105	.794	6.862
					<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,349 + 0,030 X1 + 0,718 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 9,349 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan kepuasan kerja fisik (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 9,349 point.
2. Nilai lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 0,030 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan 1 satuan pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,030 point.
3. Nilai kepuasan kerja (X2) sebesar 0,718 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X1), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel kepuasan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,718 point.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.617**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	56	56
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,617 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.819**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	56	56
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	56	56

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

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,819 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
		Change Statistics							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.820 ^a	.672	.659	1.689	.672	54.253	2	53	<.001

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

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0, 820 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya variabel lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja mempunyai nilai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 ^a	.380	.369	2.300

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,380 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 38% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 38\%) = 62\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.665	1.675

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja
Sumber: Hasil Ouput SPSS (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,671 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67,1% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 67,1\%) = 32,9\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.672	.659	1.689

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik
Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,672 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67,2% sedangkan sisanya $(100 - 67,2\%) = 32,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

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

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.998	3.999	4.501	<.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.527	.092	.617	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($5,756 > 2,005$). Hal tersebut diperkuat dengan tingkat signifikansi $0.001 (< 0.001)$, karena nilai signifikansi ($0.001 < \alpha (0.05)$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F) Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.610	2	154.805	54.253	<.001 ^b
	Residual	151.230	53	2.853		
	Total	460.839	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($54,253 > 3,17$). Hal tersebut diperkuat dengan tingkat signifikansi $0.001 (< 0.001)$, karena nilai signifikansi ($0.001 < \alpha (0.05)$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil pengujian statistik, uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($5,756 > 2,005$). Hal ini diperkuat dengan tingkat signifikansi < 0.001 , karena nilai signifikansi ($< 0.001 < \alpha (0.05)$), dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil pengujian statistik, uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($10,501 > 2,005$). Hal ini diperkuat dengan tingkat signifikansi < 0.001 , karena nilai signifikansi ($< 0.001 < \alpha (0.05)$), dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil pengujian statistik, uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($54,253 > 3,17$). Hal ini diperkuat dengan tingkat signifikansi < 0.001 , karena nilai signifikansi ($< 0.001 < \alpha (0.05)$), dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Fakhnurozi, A. F., dan Pragiwani, M. 2020. "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian Persero." Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Halimah, Darka, Saputra, A. 2024. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Interna Kawan Setia Karawang." Jurnal Riview Pendidikan dan Pengajaran, 7(4): 2655-710X e-ISSN 2655-6022.
- Ilham, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 7(2).
- Mogi, A., Rahayu, K.P., dan Aesah, S. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Raya Azura Persada Jakarta Selatan." Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 3(1): 2829-0488.
- Mubarok Nur, Asep Teguh, dan Dodi Prasada. 2025. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Sari Rasa Nusantara Cabang Pasar Minggu Jakarta Selatan." Jurnal ELASTISITAS, E-ISSN: 3064-2493, 2(1): 110.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170-183.
- Nuraeni, F., & Prabowo, B. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Central Asia Tbk Kcp Pasar Minggu Jakarta Selatan. Journal of Research and Publication Innovation, 2(4), 969-980.
- Lestari, Natasya Dwi. Herianto (2024). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Crown Pratama." Jurnal Penelitian Manajemen, 2(2): 3032-5439.
- Prabowo, B., & Hartuti, E. T. K. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Persona Prima Utama. Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK], 1(2), 119-128.
- Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya, 2 (3), 67–71.
- Safitri, N. A., Husadha, C., dan Yoganingsih, T. 2024. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen, 2(3): e-ISSN 2986-3309 p-ISSN 2986-4046.
- Sitanggang, S. M., dan Priadi, A. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lancar Wiguna Sejahtera Cabang Semanan Tangerang." Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, 5(1): ISSN 2775-6076 e-ISSN 2962-8938.