

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BISMA NARENDRA DI CIBITUNG KABUPATEN BEKASI

Nur Aisyah Fadila<sup>1</sup>, Ading Sunarto<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417  
e-mail: <sup>1</sup> nuraisyah.fadila23@gmail.com

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417  
e-mail: <sup>2</sup> dosen02153@unpam.ac.id

### ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of the physical work environment and work discipline on employee performance at PT Bisma Narendra in Cibitung, Bekasi Regency. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 84 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that the physical work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 38.3% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(7.131 > 1.989)$ . Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 49.4% and hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(8.954 > 1.989)$ . The physical work environment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 8.854 + 0.303X_1 + 0.472X_2$ . The coefficient of determination value is 55.4% while the remaining 44.6% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value  $> F_{table}$  or  $(50.358 > 2.720)$ .

**Keywords:** *Physical Work Environment; Work Discipline; Employee Performance.*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 84 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,3% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,131 > 1,989)$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 49,4% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,954 > 1,989)$ . Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,854 + 0,303X_1 + 0,472X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 55,4% sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(50,358 > 2,720)$ .

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja Fisik; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang cukup penting mengingat sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang dimiliki diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Dengan demikian diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik yang mampu mendukung manajemen perusahaan dalam mencapai visi dan misinya secara baik.

Untuk mencapai tujuan tersebut tentu diperlukan suatu sistem pengendalian manajemen yang memberikan jaminan melalui para manajer atau pimpinan masing-masing unit kerja atau divisi didalam persusahaan tersebut sehingga salah satu fungsi manajemen yang merupakan tantangan pokok bagi para manager sebuah perusahaan yakni menggerakkan orang-orang dalam perusahaan agar mampu bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk bersama-sama menciptakan kemajuan perusahaan.

PT Bisma Narendra merupakan salah satu industri manufaktur di sektor baja lapis seng dengan nama produk yang dikenal dengan merek gajah bisma, gajah surya, kijang surya. Selain itu perusahaan juga melakukan kegiatannya dengan melayani pencelupan lapisan seng atau sering dikenal dengan istilah *tolling*. Pasar *output* produk ini selain digunakan oleh perusahaan-perusahaan di sektor industri yang dipakai untuk dinding dan atap pabrik dengan skala pemakaian besar, juga untuk pasar non industri dan retail yang banyak ditemui untuk kebutuhan bangunan atap rumah dikenal dengan nama rangka baja ringan dan juga untuk aplikasi lainnya seperti pembuatan *body* AC, kulkas, kompor dan lain sebagainya. Perusahaan didirikan pada tahun 1994 dengan Akta Notaris No. 298 Notaris Djejem Widjaja, S.H. tanggal 24 Nopember 1994 kemudian dilanjutkan proses pembangunan pabrik dan mulai beroperasi *commissioning* produksi tahun 1996.

Guna meningkatkan mutu dan produk, pemerintah melalui Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor: 02/M-IND/PER/2009 membuat regulasi tentang pemberlakuan Standar Nasional Indonesia (SNI)

wajib untuk produk baja. Regulasi wajib itu akan diperluas untuk produk baja lembaran dan gulungan lapis paduan aluminium seng (BjLS) serta baja lembaran, pelat, dan gulungan canai panas (BjP). Dimaksudkan sebagai bentuk pengawasan standar barang yang diproduksi industri *manufacture*. Produk PT Bisma Narendra telah melaksanakan prosedur regulasi SNI tersebut diatas dimana baja galvanis dengan ketebalan 0.20mm sampai dengan 1.00mm masuk dalam kategori SNI 07-0601-2006 sesuai yang ditetapkan pemerintah.

## 2. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu merupakan upaya seorang peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Menurut Sugiyono (2020: 87) berpendapat “penelitian terdahulu adalah peninjauan kembali mengenai pustaka-pustaka yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan, karena dengan adanya penelitian terdahulu maka peneliti akan semakin banyak mengetahui tentang penelitian-penelitian yang telah dilakukan orang lain yang berkaitan serta relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, sehingga peneliti dapat memahami dan mengetahui permasalahan dalam penelitian sebelumnya”.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hendra Jayusman, dkk (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamaya. Dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 87,0% dan uji hipotesis diperoleh sig. 0,000 < 0,05.

Penelitian yang dilakukan oleh Baliyah Munadjat, Muliahadi Tumanggor, Bulan Oktrima (2019) Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Makmur Semesta Cabang Cikupa Tangerang. Dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 52,0% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,879 > 1,989).

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Rifka Wulandari (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat Pada Dinas Peindustrian Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Samarinda, yang menghasilkan kesimpulan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 23,350 + 0,483X$  dengan koefisien determinasi sebesar 19,0% dan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,527 > 1,673).

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif,

Masih menurut Sugiyono (2020: 35) menyampaikan bahwa “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Selanjutnya menurut Sujarweni (2020: 39) “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### Populasi

Menurut Sugiyono (2020: 126) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Arikunto (2019: 173) menyampaikan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel.

#### Sampel

Menurut Siyoto (2020:52) menjelaskan bahwa “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya”. Selanjutnya menurut Arikunto (2019: 131) berpendapat sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2021: 160) berpendapat “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal.

#### Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Supangat (2019: 350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen” Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel

bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor lain di luar variabel konstan.

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2020: 251) bahwa “uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”.

### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2020: 252) bahwa “uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test  
 Unstandardized Residual

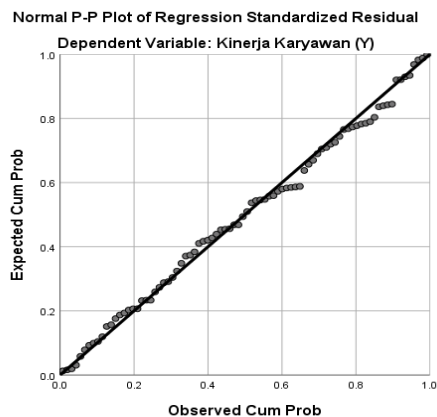
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.56821239
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.040
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil gambar diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah, 2024.

Gambar 4.2

### Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

#### Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 <sup>a</sup>	.383	3.041

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi



sebesar 0,383 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 38,3% sedangkan sisanya sebesar  $(100-38,3\%) = 61,7\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.26

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 <sup>a</sup>	.494	.488	2.752

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,494 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 49,4% sedangkan sisanya sebesar  $(100-49,4\%) = 50,6\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.27

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 <sup>a</sup>	.554	.543	2.600

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,554 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 55,4% sedangkan sisanya sebesar  $(100-55,4\%) = 44,6\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

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

Tabel 4.28

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15.0321204	3.212		4.671	.000
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )	.612	.086	.619	7.131	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,131 > 1,989)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

(b) Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.29

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13.862	2.689		5.156	.000
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	.640	.071	.703	8.954	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,954 > 1,989$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

#### a. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.30

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	680.699	2	340.349	50.358	.000 <sup>b</sup>
	Residual	547.444	81	6.759		
	Total	1228.143	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $50,358 > 2,720$ ), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pembahasan Deskriptif

##### 1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Total *mean* skor variabel lingkungan kerja fisik adalah sebesar 3,72 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas lingkungan kerja fisik yang dilakukan. Dari 5 (lima) indikator lingkungan kerja fisik, indikator yang mendapatkan skor paling rendah adalah indikator ke 4 (empat) yaitu Peralatan Kantor atau Fasilitas terutama pada butir pernyataan yang ke 7 (tujuh)

yaitu Karyawan mendapatkan fasilitas kerja dari perusahaan yang cukup memadai, yang hanya memperoleh skor sebesar 3,27 yang di artikan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban kurang setuju.

##### 2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Total *mean* skor variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,74 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas disiplin kerja yang dilakukan. Dari 5 (lima) indikator disiplin kerja, indikator yang mendapatkan skor paling rendah adalah indikator ke 1 (satu) yaitu Taat pada aturan waktu kerja terutama pada butir pernyataan yang ke 1 (satu) yaitu Perusahaan menerapkan aturan waktu jam masuk, jam istirahat dan pulang kerja dengan cukup adil, yang hanya memperoleh skor sebesar 3,29 yang di artikan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban kurang setuju.

##### 3. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Total *mean* skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,78 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja karyawan yang dilakukan. Dari 5 (lima) indikator kinerja karyawan, indikator yang mendapatkan skor paling rendah adalah indikator ke 2 (dua) yaitu kuantitas kerja terutama pada butir pernyataan yang ke 3 (tiga) yaitu Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan, yang hanya memperoleh skor sebesar 3,29 yang di artikan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban kurang setuju.

#### Pembahasan Kuantitatif

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

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 15,004 + 0,612X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,619 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,383 atau sebesar 38,3% sedangkan sisanya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,131 > 1,989$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$

diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Siti Maisarah (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Putra Meratus, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 41,2% dan pengujian hipotesis diperoleh nilai sig.  $0,000 < 0,05$ .

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendra Jayusman, dkk (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamaya, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 87,0% dan uji hipotesis diperoleh sig.  $0,000 < 0,05$

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

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 13,862 + 0,640X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,703 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,494 atau sebesar 49,4% sedangkan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,954 > 1,989)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Akbar Muslimat, Hariyaty Ab. Wahid (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,149 + 0,733X$  dan kontribusi pengaruh sebesar 61,1% serta uji hipotesis diperoleh sig.  $0,000 < 0,05$ .

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Angga Pratama (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 13,8% dan pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,054 > 1,671)$ .

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,854 + 0,303X_1 + 0,472X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,744 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 55,4% sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(50,358 > 2,720)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Alivia Suagiana, Tarwijo (2023) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pits Kota Tangerang Selatan, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,9% dan uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(30,712 > 3,180)$ .

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arvian Setya Pramaswara, Isep Amas Priatna (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Planetmas Boga, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan lingkungan kerja fisik dan disiplin



kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $16,316 > 3,110$ ).

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan pengamatan dari penelitian diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 15,004 + 0,612X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,619 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,3% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,131 > 1,989$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.
- b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,862 + 0,640X_2$  nilai korelasi sebesar 0,703 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,4% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,954 > 1,989$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.
- c. Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,854 + 0,303X_1 + 0,472X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,744 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,4% sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $50,358 > 2,720$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto Suharsimi (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

- [2] Ghozali. Imam (2019) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [3] Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [4] Imam Ghozali (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [5] Mangkunegara. Prabu Anwar (2020) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- [6] Nitisemito (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- [7] Sedarmayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen. Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- [8] Sedarmayanti. (2020) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- [9] Sinambela (2020) *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Siyoto (2020) *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publisng.
- [11] Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Sujarweni. V. Wiratna. (2020) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [13] Supangat. Andi (2020) *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [14] Sutrisno. Edi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [15] Ade Irmawati, Fauziah Afriyani, Try Wulandari (2023). *The Influence of Physical Work Environment and Work Dicipline on Employe Performance in The Kalidoni Village Office*. Journal Probisnis Vol.14 No.6. ISSN: 2088-4677.
- [16] Ading Sunarto (2022) *Kinerja Pegawai Berbasis Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panata Jaya Mandiri ADR Group*. Jurnal Arastirma Vol.2 No.1 ISSN: 2723-1003. Universitas Pamulang.
- [17] Ading Sunarto, Darmawan Maulana (2021). *The Effect of Dicipline and Physical Work Environment on Employe Productivity At PT Liebra Permana Gunung Putri Bogor*. Journal Kontigensi Vol.9 No. 2. ISSN: 2088-4677.