

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PRIMA INDONESIA TANGERANG SELATAN

Ghina khoiriyah<sup>1</sup>, Dede Andi<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang,  
Indonesia, 15415

E-mail: ghinakhoiriyah764@gmail.com<sup>1</sup>, dosen02463@unpam.ac.id<sup>2</sup>

### Abstract

*This study aims to determine and analyze the effect of work discipline and physical work environment on the employee performance of CV. Prima Indonesia - South Tangerang. The population in this study were employees of CV. Prima Indonesia-South Tangerang as many as 57 people. The sampling method in this study uses saturated sample technique, the data analysis method used is descriptive statistical test, instrument test (validity test and reliability test), classical assumption test (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test), correlation test, coefficient of determination test, regression test, and hypothesis testing using SPSS Ver.25. The results of this study are Work Discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 48.5%, and hypothesis testing obtained  $t$  value  $>$   $t$  table or  $(7,190 > 2.004)$ . Physical Work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 38.8%, and hypothesis testing obtained  $t$  value  $>$   $t$  table or  $(5,902 > 2,004)$ . Work discipline and Physical work environment have a significant effect on employee performance simultaneously with the regression equation  $Y = 3.510 + 0.523X_1 + 0.2342X_2$ , The coefficient of determination is 52.7% while the remaining 47.3% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the value of  $F$  count  $>$   $F$  table or  $(30.130 > 3.170)$*

*Keywords: Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan CV. Prima Indonesia-Tangerang Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Prima Indonesia-Tangerang Selatan sebanyak 57 orang. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, metode analisa data yang digunakan adalah uji statistik deskriptif, uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS Ver.25. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 48,5%, dan uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(7.190 > 2,004)$ . Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar sebesar 38,8% dan uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(5.902 > 2,004)$ . disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 3,510 + 0,523X_1 + 0,2342X_2$ , Nilai koefisien determinasi sebesar 52.7% sedangkan sisanya sebesar 47.3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(30,130 > 3,170)$

Kata Kunci: Disiplin Kerja,Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian di Indonesia semakin maju dan berkembang pesat untuk membuat persaingan di dunia bisnis, perkembangan ini ditandai dengan munculnya perusahaan baru yang beroperasi di berbagai sektor seperti industri, perdagangan, jasa, dan sektor lainnya yang memiliki maksud yang sama yaitu memperoleh keuntungan semaksimal mungkin. Persaingan bisnis menjadi sebuah hal yang akan selalu dilakukan oleh seluruh perusahaan dalam era globalisasi saat ini, yang mana setiap perusahaan akan memberikan kemampuan terbaik untuk dapat bersaing dan memenangkan pasar.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau Karyawan dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Dengan sumber daya yang berkualitas ini tentunya menghasilkan kinerja yang baik guna kemajuan perusahaan.

Perusahaan harus melakukan berbagai upaya agar kegiatannya berjalan efektif dan efisien, salah satunya adalah dengan menerapkan disiplin. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan. Peraturan ini sangat penting untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Untuk menunjang kegiatan perusahaan agar berjalan efektif dan efisien, tidak hanya diperlukan penerapan disiplin kerja, melainkan juga adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan kenyamanan, serta mendukung kolaborasi yang lebih efektif. Hal ini meliputi kondisi fisik yang memadai, hubungan antar karyawan yang harmonis, serta dukungan dari manajemen dalam memberikan fasilitas yang memadai. Dengan demikian, karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai target perusahaan secara optimal.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil objek penelitian pada karyawan CV. Prima

Indonesia yang merupakan perusahaan supplier global produk dengan bahan dasar buah-buahan tropis dan mendukung kehidupan industri agricultur dengan para petani lokal yang beralamat di Taman Tekno BSD Blok A1 No 46 Sektor XI, BSD, Setu, Kec. Setu, Kota Tangerang Selatan. CV.

**Tabel I Penelian Kinerja Karyawan CV. Prima Indonesia 2021-2023**

Aspek Penilaian		Tahun Penilaian		
		2021	2022	2023
Kemandirian	Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya	70%	64%	60%
	Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan baik serta tepat waktu	66%	58%	50%
	Berani menanggung resiko terhadap keputusan yang diambil	60%	55%	55%
	Bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi	77%	75%	70%
Efektivitas	Tidak melakukan aktivitas media sosial saat bekerja	60%	54%	54%
	Minat belajar	70%	69%	69%
	Minat bekerja	80%	75%	70%
	Penerimaan terhadap pengawasan	50%	50%	50%
	Kepemimpinan	68%	66%	64%
	Kemampuan bekerja dibawah tekanan	60%	51%	43%
Ketepatan waktu	Kehadiran	50%	43%	43%
	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	53%	49%	49%
	Inisiatif melakukan pekerjaan	65%	63%	60%
	Tidak melakukan pelanggaran tata tertib	55%	49%	43%
Kualitas	Ketelitian dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	73%	67%	65%
	Kemampuan menghasilkan Tugas yang rapi	70%	64%	64%
	Ketercapaian pekerjaan dengan aturan yang ditetapkan	68%	61%	61%
	Kemampuan menggunakan peralatan kantor dengan tepat	75%	75%	76%
Kuantitas	Banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan secara rutin	58%	53%	66%
	Kemampuan tercapainya target pekerjaan yang telah dilaksanakan	55%	48%	50%
	Penguasaan tugas yang diberikan	63%	54%	50%

Sumber : Data diolah penulis, (2024)

Dalam Penilaian kinerja karyawan pada CV. Prima Indonesia ditemukan masalah, yaitu masalah yang terkait dengan penurunan kinerja karyawan. Seperti ketidak tepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan maupun kualitas dan kuantitas dalam kemampuan tercapainya target pekerjaan yang sudah di tetapkan perusahaan.

kemandirian dan Efektivitas karyawan dalam bekerja, kemudian ketepatan waktu karyawan yang buruk serta kualitas dan kuantitas, dampak kurangnya hal tersebut bagi karyawan itu sendiri ialah mereka tidak dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu , tidak mencapai target dan membuat banyak kesalahan, juga menjadi sumber stress dan frustrasi bagi karyawan lainnya sehingga .membuat penurunan moral,dan produktivitas.juga berakibat karyawan yg bermasalah mereka sulit mendapatkan promosi. Begitupun dampak yang buruk bagi perusahaan yg dialami adalah penurunan kualitas produk yang mengakibatkan cacat produk, kesalahan pelayanan sehingga pelanggan kurang puas.

faktor yang diduga mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan adalah faktor disiplin. Disiplin kerja memiliki peranan yang penting.

Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Jika karyawan telah memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka tetap harus dipertahankan dan ditingkatkan.

Berikut merupakan data rincian pelanggaran terhadap Standar Operasional Perusahaan (SOP) CV. Prima Indonesia: **Tabel II Kasus pelanggaran karyawan CV. Prima Indonesia**

Tahun	Jumlah Kasus	Kasus Pelanggaran
2021	10	Kembali dari istirahat kerja lebih dari jam 13.00 WIB
	5	Tidak mengenakan seragam kerja dihari yang sudah ditentukan
	10	Memakai sandal
	10	Tidak menggunakan ID card
	23	Absen pagi terlambat
2022	13	Kembali dari istirahat kerja lebih dari jam 13.00 WIB
	9	Tidak mengenakan seragam kerja dihari yang sudah ditentukan
	19	Memakai sandal
	15	Tidak menggunakan ID card
2023	17	Absen pagi terlambat
	12	Kembali dari istirahat kerja lebih dari jam 13.00 WIB
	10	Tidak mengenakan seragam kerja dihari yang sudah ditentukan
	19	Memakai sandal
	18	Tidak menggunakan ID card
	20	Absen pagi terlambat

Sumber : Data diolah penulis, (2024)

dapat dilihat bahwa masih terdapat banyak kasus-kasus pelanggaran yang terjadi di CV. Prima Indonesia, sebagai contoh yaitu kasus pelanggaran absen pagi terlambat merupakan kasus yang paling banyak dilanggar dalam 2 tahun terakhir dan juga kembali dari istirahat kerja lebih dari jam yg telah ditentukan. Keterlambatan yang sering terjadi tentunya mempengaruhi penilaian kinerja karyawan yang buruk pada karyawan itu sendiri, karyawan juga mendapat denda dari perusahaan yaitu dengan pemotongan gaji , Dan yang paling pasti sangat berpengaruh terhadap waktu kerja yang tidak efektif sehingga karyawan banyak yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tentunya karyawan pada CV. Prima Indonesia cenderung sering bekerja lebih lama untuk mengejar pekerjaan yang tertunda..

Lingkungan kerja ikut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam bekerja. Diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-

tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam Perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti Lingkungan Kerja fisik (Penerangan, suhu udara, suhu bising, penggunaan warna, Ruang gerak, Kebersihan), lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang baik pula sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan baik itu dari aspek teknis maupun aspek social

Berikut ini merupakan data lingkungan kerja fisik CV. Prima Indonesia yang diperoleh dari hasil observasi:

**Tabel III Data Lingkungan kerja fisik CV. Prima Indonesia**

Lingkungan Kerja				
Fisik	Jumlah	Keterangan Kondisi/Tahun		
		2021	2022	2023
		Sarana	Jaringan Internet	2
Printer	6		1 unit tidak berfungsi	2 unit tidak berfungsi
Komputer/Laptop	10		2 Unit Laptop sering error	3 Unit komputer sering error
Kursi	20		3 kursi tidak ada sandaran tangan	5 sudah tidak layak
Alat tulis	30		Lengkap	Lengkap
Fixed Line	5		Suara telpon tidak jelas	Suara telpon tidak jelas
Lemari	6		1 lemari besi sudah berkarat	1 lemari kayu sudah kroyos
Prasarana	Meeting Room	1	Belum ada proyektor untuk presentasi	Belum ada proyektor untuk presentasi
	Toilet	3	1 toilet dengan saluran air yang tidak jalan	2 toilet dengan saluran air yang tidak jalan
	Mushola	1	Jumlah alat Sholat masih kurang	Jumlah alat Sholat masih kurang
	Pantry	2	Di salah satu pantry tidak dilengkapi dengan	1 pantry sudah tidak dapat berfungsi dengan baik

Sumber : Data diolah penulis, (2024)

dapat dilihat bahwa lingkungan kerja fisik yang terdapat pada CV. Prima Indonesia sebagian besar masih belum memadai, sehingga dengan tidak memadainya fasilitas-fasilitas tersebut

tentunya menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal karena tidak didukung dengan lingkungan kerja fisik yang baik. Berdasarkan observasi penulis dampak bagi karyawan itu sendiri ialah karyawan sering mengeluh kelelahan fisik dan mental yang menyebabkan stress kerja, cenderung lebih sering absen dan membuat produktivitas tidak optimal, menurunnya motivasi karyawan untuk berprestasi juga beberapa kali terjadi konflik diantara karyawan yg membuat lingkungan semakin tidak nyaman.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Hasil Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eti Ariyanti pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Boga Lestari di Jakarta Selatan. Penelitiannya memperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 10,647 + 0,723X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,795 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 63,3%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Hasil Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eti Ariyanti pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Boga Lestari di Jakarta Selatan. Penelitiannya memperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 10,647 + 0,723X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,795 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 63,3%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Hasil Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Doni Irawan pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Penelitian ini memperoleh hasil secara simultan Disiplin dan Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja dengan nilai  $t$ -hitung ( $199,835$ ) >  $t$ -tabel ( $3,18$ ) dan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ).

### Kerangka Berfikir

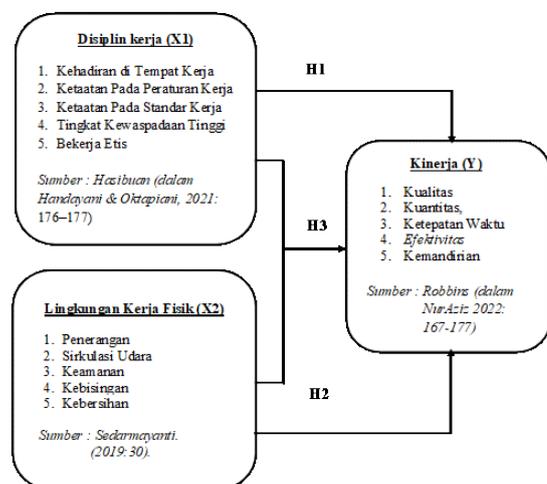
Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir menjelaskan pola hubungan antara variabel yang ingin diteliti yaitu

hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y).

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Menurut pandangan penulis, Kerangka Berfikir adalah suatu model konseptual atau skema yang digunakan untuk memandu dan mengorganisir pemikiran dalam suatu proses pemecahan masalah atau pengambilan keputusan.

Berikut adalah kerangka berpikir yang bisa dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar I. Kerangka Berfikir

### Proposisi Penelitian

Proposisi penelitian merupakan pernyataan yang menjelaskan kebenaran sebuah perbedaan dengan berbagai konsep. Proposisi penelitian juga dapat diartikan sebagai kebenaran atau sebuah kesalahan tergantung pada acuan yang sudah terjadi.

#### 1. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193) Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepadanya hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

#### 2. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2019:25) lingkungan kerja Fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### 3. Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Fisik dapat memengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan kepuasan serta keselarasan agar karyawan memiliki kualitas yang baik sehingga perusahaan mendapatkan umpan balik yang bagus dari karyawan.

### 3. METODE PENELITIAN Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:13) “Metode penelitian kuantitatif 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”.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Dengan cara ini, penelitian asosiatif dapat dibangun teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengendalikan sesuatu gejala. Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2021: 44) yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian ini dilakukan di Taman Tekno BSD Blok A1 No 46 Sektor XI, BSD, Setu, Kec. Setu, Kota Tangerang Selatan.

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya izin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 3 bulan. Pada penelitian ini teknik utama yang digunakan adalah melalui wawancara dan kuesioner.

### Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:68), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. **Tabel IV Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	Nomor Kuesioner	Skala
Disiplin Kerja (X1) Sumber : Hasibuan (dalam Handayani & Oktapiani, 2021: 176-177)	Kehadiran di Tempat Kerja	1,2	Likert
	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	3,4	
	Ketaatan Pada Standar Kerja	5,6	
	Tingkat KewaspadaanTinggi	7,8	
	Bekerta Etis	9,10	
Lingkungan Kerja Fisik (X2) Sumber : Sedarmayanti (2019:30)	Penerangan	1,2	Likert
	Sirkulasi Udara	3,4	
	Keamanan	5,6	
	Kebisingan	7,8	
	Kebersihan	9,10	
Kinerja (Y) Sumber : Robbins (dalam Nur Aziz 2022: 167-177)	Kualitas	1,2	Likert
	Kuantitas	3,4	
	Ketepatan Waktu	5,6	
	Efektivitas	7,8	
	Kemandirian	9,10	

Sumber: Data diolah penulis, (2024)

### Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2019:35) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi yang dijadikan obyek dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan CV. Prima Indonesia Tangerang selatan yang berjumlah 57 orang.

Menurut Sugiyono (2019:85), “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil.

maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah 57 CV. Prima Indoensia Tangerang selatan menggunakan sampel jenuh.

#### Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:85), “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil.

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan melalui pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sebagai berikut:

##### 1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data mengenai penelitian dan untuk menemukan penelitian terdahulu, teori-teori yang mendukung dan data pendukung lainnya seperti buku-buku, jurnal, masalah, literatur dan lainnya.

##### 2. Studi Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah metode penelitian yang dilakukan di lokasi atau tempat yang menjadi subjek penelitian tersebut. Dalam konteks penelitian, studi penelitian lapangan dapat diartikan sebagai upaya untuk mengumpulkan data dan informasi langsung dari lokasi atau lapangan di mana fenomena yang ingin diteliti terjadi. Metode ini melibatkan observasi, wawancara, atau pengumpulan data langsung dari sumbernya.

###### a) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017: 142) “Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan yang diharapkan dari responden”.

###### b) Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017: 138) “Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu”.

###### c) Observasi

Menurut Sugiyono (2017: 141) “Observasi adalah proses yang tersusun dari berbagai proses sehingga diperoleh

data berdasarkan fakta mengenai 49 dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi”.

###### d) Wawancara

Menurut Sugiyono (2018: 137) “mengemukakan bahwa wawancara adalah Teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti”.

#### 4. PEMBAHASAN PENELITIAN

Dipilihnya CV. Prima Indonesia sebagai objek penelitian ini karena penulis ingin mengamati salah satu keadaan dan kondisi salah satu perusahaan FnB di Indonesia. Sampel perusahaan yang memenuhi kriteria sebanyak 57 karyawan. Data yang diperoleh serta digunakan oleh penulis dalam penelitian ini merupakan data primer dan sekunder yang sumber informasinya berasal langsung dari bagian HRD CV. Prima Indoensia dalam 3 tahun terakhir, yaitu dari tahun 2021 sampai dengan 2023. Fokus penelitian ini adalah penulis ingin melihat seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Prima Indonesia Tangerang selatan

##### Hasil Penelitian

Hasil penelitian merupakan hasil dari sebuah proses dalam konteks penelitian yang sudah dijalankan dalam beberapa hari sehingga dapat memperoleh data nyata dari pekerjaan yang berhasil dilakukan.

##### Uji Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang sudah penulis lakukan baik sekunder maupun primer, diperoleh hasil dari analisa deskriptif penelitian. Data yang sudah terkumpul akan diolah sesuai dengan jumlah responden yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu sebanyak 57 angket.

##### Uji Validitas

Uji Validitas yaitu digunakan dalam menguji dengan tepat apa yang harus diukur oleh kuesioner, dan tidak terjadi ketimpangan dalam membuat kesimpulan isi data. Tes ini untuk mengetahui efektif atau tidaknya kuesioner pengukuran. Di mana kuisisioner dikatakan efektif jika diukur dapat

mengukur dengan tepat hipotesis ditemukan (Ghozali, 2018:51)

Diketahui bahwa  $r$  tabel untuk  $N = 57$  adalah  $df = 57-2$  (55) dengan distribusi signifikansi uji dua arah 0,05 adalah 0.261

variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,261), oleh karena itu semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,261), oleh karena itu semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022: 121) uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan alat bantu SPSS 26:

**Tabel V Uji Reliabilitas**

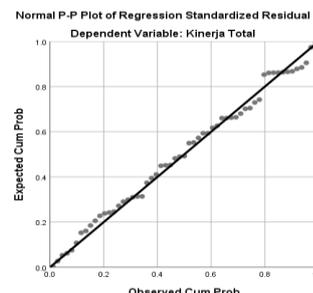
Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0.894	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0.847	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0.889	0.600	Reliabel

Sumber: Hasil olah data penulis dengan SPSS 26, (2024)

Hasil pengujian, yang ditunjukkan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) dianggap dapat diandalkan atau reliabel, karena masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0.600.

### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021: 196) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang berdistribusi normal dikatakan valid dalam uji statistik. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan program SPSS 25



Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini dapat diidentifikasi dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini uji multikolinieritas menggunakan program SPSS 25. Kriteria pengambilan keputusan:

**Tabel VI Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	3.510	4.652		.754	.454		
1 Disiplin Kerja Total	.523	.131	.507	3.994	.000	.544	1.838
Lingkungan Total	.342	.155	.281	2.213	.031	.544	1.838

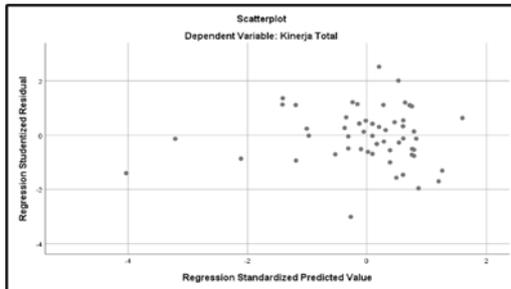
a. Dependent Variable: Kinerja Total

Sumber: Hasil olah data penulis dengan SPSS 25, (2024)

Menurut hasil pengujian multikolinieritas yang ditunjukkan pada tabel di atas, variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja masing-masing variabel memiliki nilai Tolerance sebesar 0,544 dimana nilai masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,838 dimana nilai masing-masing variabel tersebut kurang dari 10,00. Oleh karena itu, model regresi ini menunjukkan bahwa tidak ada gangguan multikolinieritas dan model regresi dapat dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat pola gambar *scatterplot*:



Gambar III. Grafik scatter plot

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik scatter plot tidak memiliki pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Oleh karena itu. Hasilnya menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan gangguan heteroskedastisitas, yang berarti bahwa data penelitian dapat digunakan dari model regresi ini.

### Analisis Kuantitatif

Dalam analisis ini, pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikat dievaluasi; tujuan analisis kuantitatif yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh dan signifikansinya.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis linier berganda untuk mengetahui disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil keluaran analisis regresi linier berganda:

Tabel VII. Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.510	4.652		.754	.454
Disiplin Kerja Total	.523	.131	.507	3.994	.000
Lingkungan Total	.342	.155	.281	2.213	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Total

Sumber: Hasil olah data penulis dengan SPSS 25, (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel Disiplin kerja (X1) lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat

diperoleh persamaan regresi  $Y = 3,510 + 0,523 X_1 + 0,342 X_2$ .

### Uji Analisis Koefisien Korelasi

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r).

Dalam uji ini dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- Jika nilai signifikansi < 0,05, maka berkorelasi.
- Jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak ada korelasi.

### Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil olah data SPSS 25 diperoleh hasil dari uji determinasi seperti tabel dibawah ini:

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 <sup>a</sup>	.527	.510	4.545

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Total, Disiplin Kerja Total  
 b. Dependent Variable: Kinerja Total

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi untuk analisis regresi adalah 0.527 atau 52.7%. Nilai R Square sebesar 52.7% yang berarti pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 52.7%. Sementara itu 47.3% (100%-52.7%) merupakan variabel lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang tidak diteliti penulis di dalam penelitian ini.

### Uji T

Uji ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terkait (Y). Dengan dasar pengambilan keputusan :

- Jika nilai sig < 0,05 atau thitung > ttabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dengan kata lain Ho ditolak dan Ha diterima.
- Jika nilai sig > 0,05 atau thitung < ttabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dengan kata lain Ho diterima Ha ditolak.

Nilai thitung dapat dilihat dari hasil regresi dan nilai ttabel didapat melalui sig.  $\alpha = 0,05$  (5%). ttabel dapat ditentukan dengan rumus:

$$t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n - k)$$

$$t_{\text{tabel}} = t(0,5/2 ; 57 - 2)$$
$$t_{\text{tabel}} = t(0,025 ; 55)$$
$$t_{\text{tabel}} = 2.004$$

### X1 Terhadap Y

diperoleh nilai thitung 7.190 lebih besar dari ttabel 2,004. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,050. Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja

### X2 Terhadap Y

diperoleh nilai thitung 5.902 lebih besar dari ttabel 2,004. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,050. Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2)

### Uji F

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Untuk menentukan nilai F, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = F(57-2-1)$$

$$F_{\text{tabel}} = F(54)$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,170$$

### Tabel VIII. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1244.825	2	622.412	30.130	.000 <sup>b</sup>
Residual	1115.491	54	20.657		
Total	2360.316	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Total  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Total, Disiplin Kerja Total

Sumber: Hasil olah data penulis dengan SPSS 25, (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas, diperoleh nilai Fhitung 30.130 lebih besar dari Ftabel 3,170. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,050. Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

### Pembahasan

Pengaruh variabel-variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 9.210 + 0,719X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,696 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,485 atau sebesar 48,5% sedangkan sisanya sebesar 51.5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,190 > 2,004). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y).

### Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 9.210 + 0,719X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,696 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,485 atau sebesar 48,5% sedangkan sisanya sebesar 51.5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,190 > 2,004). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y).

### Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 3,510 + 0,523X_1 + 0,342X_2$ , nilai koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,726 yang artinya mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,527 atau sebesar 52.7% sedangkan sisanya sebesar 47.3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (30,130 > 3,170). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada uraian bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

- a. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 9,210 + 0,791X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,696 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,485 atau sebesar 48,5% sedangkan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,190 > 2,004$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ).
- b. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 7,840 + 0,759X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,623 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,388 atau sebesar 38,8% sedangkan sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $5,902 > 2,004$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ).
- c. Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 3,510 + 0,523X_1 + 0,342X_2$ , nilai koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,726 yang artinya mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0.527 atau sebesar 52.7% sedangkan sisanya sebesar 47.3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $30,130 > 3,170$ ). Dengan

demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung..
- [2] Agustini, Faizah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera.
- [3] Arikunto, Suharsimi, dkk. 2017. Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [4] Amelia, R. W., & Fratiwi, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta Utara. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(2), 317-326.
- [5] Dede Andi & Eva Karmila. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik fisik dan Kompensasi terhadap Produktivitas karyawan pada McDonald's Grand Batavia Kabupaten Tangerang : Jurnal Ilmiah ilmu manajemen Vol. 2, No. 2,E-ISSN: 3046-4994
- [6] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Hasibuan, Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua Puluh Satu. Jakarta, PT. Bumi Aksara. 2017
- [9] Hardianti, S., & Amelia, R. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(4), 1109-1116.
- [10] Malayu S.P Hasibuan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: PT Bumi Aksara.
- [11] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- [12] Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit. Alfabeta,Bandung.

- [13] Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- [14] Sugiyono. 2021. Metode Penelitian Kualitatif. Alfabeta, CV: Bandung.
- [15] Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- [16] Sedarmayanti, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Mitra wacana Media : Jakarta