

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR NBP 12 TANGERANG SELATAN

Sulistia Wati Aliah¹

Email : Sulistiawatialiy7@gmail.com¹

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

Laura Komala²

Email : dosen01013@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR NBP 12. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, metode pengumpulan data dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan yaitu 52 orang. Sedangkan analisis data yang digunakan berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan). Hasil penelitian pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) menunjukkan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, dapat dilihat pada uji t yang menunjukkan Thitung (3.115) > Ttabel (2,009) dan Sig. (0,003 < 0,05). Pada variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, dilihat dari uji t yang menunjukkan nilai Thitung (5.358) > Ttabel (2,009) dan Sig. (0,001 < 0,05). Hasil secara simultan bersama-sama menunjukkan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan nilai Fhitung (38.943) > Ftabel (3,19) dan Sig. (0,00 < 0,05).

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

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of physical work environment on employee performance, the influence of work discipline on employee performance, as well as the simultaneous influence of physical work environment and work discipline on employee performance at PT BPR NBP 12. The research method used is a quantitative approach, with data collected through a questionnaire distributed to the entire population, which consists of 52 employees who also served as the research sample. Data analysis techniques include validity test, reliability test, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, coefficient of determination, and hypothesis testing using both t-test (partial) and F-test (simultaneous). The results show that the variable physical work environment (X1) has a significant partial influence on employee performance, as indicated by the value t-count (3.115) > t-table (2.009) and a significance level of 0.003 < 0.05. The work discipline variable (X2) also shows a significant partial influence on employee performance, with a t-count (5.358) > t-table (2.009) and a significance level of 0.001 < 0.05. Simultaneously, the physical work environment and work discipline have a significant influence on employee performance, as demonstrated by the F-count (38.943) > F-table (3.19) and significance level of 0.000 < 0.05.

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

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini perusahaan berkembang dengan sangat cepat sehingga membuat persaingan bisnis semakin ketat. Perusahaan diharuskan untuk melakukan inovasi agar dapat bersaing dan demi keberlangsungan perkembangan perusahaan termasuk sektor keuangan dan perbankan

pada PT. BPR NBP 12 Tangerang Selatan yang bergerak dalam bidang keuangan yang hanya menerima simpanan dalam bentuk deposito berjangka, tabungan dan menyalurkan dana sebagai usaha PT. BPR NBP 12 Tangerang Selatan.

Dalam Persaingan yang sangat ketat menyebabkan pengaruh pada pertumbuhan industri dalam meningkatkan suatu produktivitas produksi. Dalam suatu kegiatan industri pertumbuhan dan peningkatan daya saing diperlukan untuk dapat meningkatkan dan

mengendalikan kualitas dan kuantitas yang ada dengan melakukan perbaikan manusia maupun mesin.

Keberhasilan perusahaan tidak selalu diukur seberapa besarnya keuntungan yang didapat oleh perusahaan tersebut melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan suatu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami tingkat keuntungan serta perkembangan tahun ke tahun.

Sumber daya manusia merupakan modal utama untuk menunjukkan keberhasilan dan upaya meningkatkan daya guna dan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Dikarenakan manusia mempunyai kemampuan untuk mengelola dan menjalankan perusahaan tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Tanpa memiliki sumber daya manusia yang kompetitif, sebuah perusahaan akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena tidak mampu menghadapi pesaing. Dengan semakin kerasnya persaingan di dunia bisnis, setiap perusahaan menuntut karyawan maupun anggota lainnya memiliki kemampuan kerja untuk memperoleh tujuan strategis perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan upaya meningkatkan lingkungan kerja fisik juga diperlukan. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu tempat dimana karyawan melakukan aktifitas bekerja di sebuah tempat kerja seperti kantor perusahaan dan lain sebagainya, didalamnya meliputi suasana kerja yang dibangun oleh perusahaan guna memberikan ruang kerja yang kondusif sehingga memberikan rasa aman, nyaman, dan memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu aspek penting yang memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja fisik ini mencakup elemen-elemen seperti penerangan, kebersihan, sirkulasi udara, kebisingan dan keamanan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman tentunya akan mempengaruhi kinerja setiap karyawannya sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya dapat diukur dari Lingkungan Kerja Fisik saja melainkan juga dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan. Disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercerminkan dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu. Pimpinan perusahaan harus mampu membuat aturan-aturan yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja diperlukan untuk menciptakan lingkungan yang tertib dan produktif. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, standar kerja dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan bekerja sesuai dengan tanggung jawab mereka, memenuhi target waktu, dan menjaga kualitas pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Ketika aturan ditegakkan secara konsisten, hal ini dapat meningkatkan efisiensi, menjaga moral karyawan dan meminimalkan konflik. Pada tingkat ketidakhadiran tahun 2021 jumlah ketidakhadiran mencapai 13 kali, meningkat pada tahun 2022 menjadi 179 kali atau bertambah 31,6% dari tahun sebelumnya. Namun, terdapat penurunan pada tahun 2023 dengan jumlah angka ketidakhadiran menjadi 158 yang menunjukkan penurunan sebesar 11,7% dari tahun sebelumnya. Meski terjadi peningkatan ketidakhadiran pada 2022, terdapat perbaikan pada tahun 2023 dengan menurunnya angka ketidakhadiran sebesar 11,7%. Hal ini menunjukkan adanya upaya untuk memperbaiki kehadiran meskipun belum signifikan.

Kesimpulan dari data diatas menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja khususnya dalam hal keterlambatan selalu naik dari tahun ke tahun, sementara tingkat ketidakhadiran menunjukkan tren yang lebih fluktuatif. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan dan pertumbuhan suatu organisasi. Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan standar yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan, baik dari segi kualitas, kuantitas dan waktu. Kinerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan dan visi perusahaan secara keseluruhan.

Ditengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan menyadari bahwa keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memiliki lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja yang tepat untuk mencapai kinerja yang optimal. Pentingnya kinerja karyawan yang optimal mendorong banyak perusahaan untuk terus mengembangkan strategi-strategi yang dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. Berikut adalah data kinerja karyawan pada PT. BPR NBP 12 TANGERANG SELATAN

Pada tahun 2021 realisasi kinerja hanya mencapai 47,50% dari target. Ini menunjukkan bahwa hampir setengah target kinerja belum berhasil dicapai.

Kemudian pada tahun 2022, terjadi peningkatan sebesar 10,93% menjadi 58,43%. Meskipun belum mencapai target, peningkatan ini mencerminkan adanya peningkatan.

Selanjutnya, pada tahun 2023, realisasi kinerja karyawan kembali meningkat menjadi 66,90% naik sebesar 8,47% dari tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan tren positif dalam peningkatan kinerja karyawan dari tahun ke tahun, meskipun masih terdapat gap yang cukup besar terhadap target 100%.

2. METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:16) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian kuantitatif memiliki tiga ciri di lapangan yaitu penelitian dari awal sampai akhir bersifat tetap, sehingga akan mengalami kesamaan judul laporan penelitian. Mengembangkan masalah akan berbeda pada saat berada di lapangan karena telah terkonfirmasi dengan realita yang ditemukan (Nurulwulandari dan Darwin, 2020)

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan sebagai cara memasukan data berdistribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov dipakai pada uji normalitas penelitian ini. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. Jika $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 12

Hasil Uji Metode Kolmogrov-Smirnov Test

N		52
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean		.000000
	Std. Deviation	5.32877949
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.09
	Negative	-.058
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS Versi 26

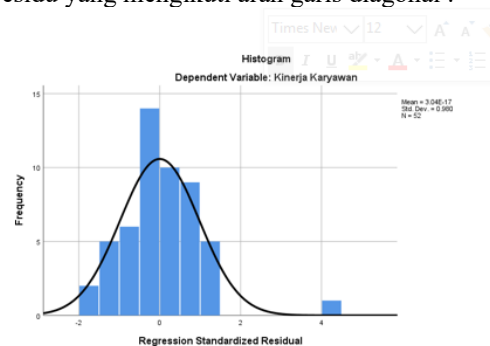
- Test distribution is Normal
- Calculated from data
- Lilliefors Significance Correction

d. This is a lower bound of the true significance

e. Lilliefors' method based on 1000 Monte Carlo samples with starting seed 200000.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas Uji Kolmogrov-Smirnov menyatakan $0,200 > 0,05$ hingga distribusi persamaan normal diasumsikan dalam pengujian ini.

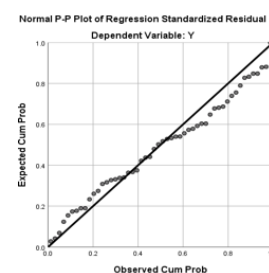
Grafik probabilitas dan histogram juga dapat digunakan untuk melakukan uji normalitas. Berdasarkan temuan diagram distribusi yang diolah menggunakan SPSS Versi 26 seperti gambar dibawah ini, variabel residu dapat diketahui dengan memeriksa sebaran titik-titik residu yang mengikuti arah garis diagonal :



Gambar 4. 1 Histogram

Berdasarkan gambar histogram diatas, menunjukkan bahwa penyebaran residual terstandarisasi membentuk pola menyerupai kurva normal (bell shape) yang simetris disekitar nilai nol. Hal ini menunjukkan bahwa data residual tersebar secara normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
 Dependent Variable : Kinerja Karyawan



Sumber : Data diolah penulis, 2025

Gambar 4. 2 Uji P-Plot Multi Normalitas

Gambar 4. 2 Uji P-Plot Multi Normalitas

Uji P-Plot Multi Normalitas

Pada grafik Plot probabilitas berpola grafik yang khas yang ditunjukkan pada gambar 4.2, dilihat dari sebaran mengikuti garis diagonal serta titik-titik yang tersebar disekitarnya. Dengan demikian, model regresi dapat dikatakan normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas memeriksa nilai Tolerance seta VIF terhadap model regresi. Apabila VIF > 10, Tolreance > 1, artinya terdapat multikolinearitas. Tapi apabila VIF < 10, Tolerance < 1 artinya multikolinearitas tidak terjadi.

Tabel 4. 13

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.033	4.160		-.008	.994		
	lingkungan kerja fisik	.765	.109	.683	7.005	.000	.846	1.182
	disiplin kerja	.178	.091	.190	1.950	.057	.846	1.182

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.14\3, hasil uji multikolinearitas variabel independent menunjukkan bahwa nilai tolerance lingkungan kerja fisik sebesar 0,846 dan disiplin sebesar 0,846 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Dan nilai variance inflation factor (VIF) pada variabel tingkat pendidikan yakni 1,182 dimana nilai tersebut kurang dari 10,00. Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat model regresi ketidaksamaan varian dari residual untuk seluruh pengamatan dimodel regresi. Uji Heteroskedastisitas ini menggunakan Uji Gleser yang dilakukan dengan cara meregresikan antar variabel independent dengan nilai absolut residualnya.

Adapun ketentuan terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

- Jika variabel independent (X) memiliki nilai signifikasi (Sig) < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika variabel independent (X) memiliki niai Signifikasi (Sig) > 0,05 maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 14

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji GLEJSER

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.591	3.020		.196	.846
	Lingkungan Kerja Fisik	.097	.079	.188	1.228	.225
	Disiplin Kerja	-.008	.067	-.017	-.113	.910

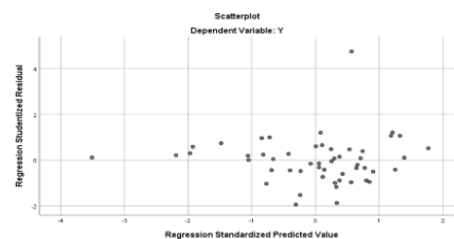
a. Dependent Variable: abs_RES

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan data diatas pada tabel 4.14 yang dimana Lingkungan Kerja Fisik (X1) diperoleh nilai signifikasi 0,225 dan Disiplin Kerja (X2) 0,910, dimana keduanya memperoleh nilai signifikasi (Sig) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Pengujian Heteroskedastisitas juga dapat diterapkan dengan melihat pola pada grafik scatter plot, jika titik-titik tersebar secara acaak berarti tidak terjadi

Heteroskedastisitas. ZPRED menunjukkan nilai yang diharapkan untuk variabel dependen, sedangkan SRESID menunjukkan residunya.



Sumber : Data diolah SPSS Versi 26

Gambar 4. 3 Hasil Uji Scatterplot

Berdasarkan yang disajikan gambar 4.3 menunjukkan titik-titik pada grafik scatter plot tidak membentuk pola khas (mempunyai pola sebaran yang pasti). Oleh Karena itu, karena tidak adanya interferensi heteroskedastisitas, maka model regresi dapat dianggap layak digunakan sebagai data penelitian.

Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y. dalam penulisan skripsi ini X1 Lingkungan Kerja Fisik Variabel X2 Disiplin Kerja dan Variabel Y Kinerja Karyawan. Pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26 dan memberikan nilai koefisien regresi sebagai berikut :

A. Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 15

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.433	3.865		.886	.379		
lingkungan kerja fisik	.849	.103	.758	8.216	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
 Sumber : Data diolah oleh SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana pada tabel diatas, dapat diperoleh regresi $Y = 3,433 + 0,849X_1$. dari persamaan tersebut dapat diberi kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Nilai Konstanta sebesar 3,433 menyatakan bahwa jika nilai variabel Lingkungan Kerja Fisik X_1 tidak ada atau bernilai 0, maka kinerja karyawan Y yakni sebesar 3,433.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik X_1 adalah 0,849, angka ini bernilai positif diartikan apabila nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan data variabel Lingkungan Kerja Fisik X_1 , Maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik X_1 akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada Kinerja karyawan sebesar 0,849.

B. Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 16

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.745	4.455		4.208	.000		
lingkungan kerja fisik	.429	.118	.458	3.645	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
 Sumber : Diolah oleh SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana pada tabel diatas, dapat diperoleh regresi $Y = 18,745 + 0,429X_2$. dari persamaan tersebut dapat diberi kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Nilai Konstanta sebesar 18,745 menyatakan bahwa jika nilai variabel Disiplin Kerja X_2 tidak ada atau bernilai 0, maka kinerja karyawan Y yakni sebesar 18,745
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja X_2 adalah 0,429, angka ini bernilai positif diartikan apabila nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan data variabel Disiplin Kerja X_2 , Maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja X_2 akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada Kinerja karyawan sebesar 0,429

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hasil analisis SPSS 26 menampilkan besarnya pengaruh setiap variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 4. 17

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	11.929	6.727			1.773	.082
Lingkungan Kerja Fisik	.458	.147	.400		3.115	.003
Disiplin Kerja	.170	.125	.174		5.358	.001

Sumber : Output SPSS Versi 26

Pengujian regresi ditampilkan pada tabel 4.17, diperoleh persamaan linear berganda $Y = 11,929 + 0,458X_1 + 0,170X_2$. Maka interpretasinya sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta 11,292 menunjukkan jika X_1 (Lingkungan Kerja Fisik) dan X_2 (Disiplin Kerja) bernilai nol, maka Y (Kinerja Karyawan) tetap 11,292
- b. Diperoleh nilai koefisien regresi X_1 0,458 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti setiap kenaikan satuan variabel Lingkungan Kerja Fisik maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,458
- c. Diperoleh nilai koefisien regresi X_2 0,170 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti setiap kenaikan satuan variabel Disiplin Kerja akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,170.

3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan dan arah (positif atau negative) hubungan anatar variabel independent kepada depende

Tabel 4. 18

Hasil Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Lingkungan Kerja Fisik		Kinerja Karyawan	
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation		1	.424 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)			.002	
	N	52	52		
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.424 ^{**}		1	
	Sig. (2-tailed)	.002			
	N	52	52		

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

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.18 nilai R (koefisien korelasi) Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,424 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,400-0,599” yang berarti tingkat hubungan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan termasuk pada tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 4. 19

Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.458**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	52	52
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.458**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	52	52

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

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.19 nilai koefisien korelasi antara Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) 0,458, berada pada rentang “0,400-0,599” menunjukkan hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan termasuk pada tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 4. 20

Hasil Uji Koefisien Korelasi antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.777 ^a	.604	.588	5.88887	.604	37.394	2	49	.000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.20 menghasilkan nilai koefisien korelasi terhadap ketiga variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) yaitu 0,777 berada di rentang (0,600-0,799) sehingga terhadap korelasi yang Kuat.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Penelitian ini dilakukan sebagai alat ukur kontribusi atau pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai R-square menunjukkan seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika R-Square mendekati 0, maka pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Lemah. Sebaliknya, Jika R-Square mendekati 1 maka pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan Sangat Kuat.

Tabel 4. 21

Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.758 ^a	.575	.566	6.04331	.575	67.542	1	50	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.21, diperoleh nilai R-square 0,575 akan tetapi meskipun lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar (57,5%), namun masih ada sekitar 47,5% faktor lainnya.

Tabel 4. 22

Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.458 ^a	.209	.194	8.23849	.209	13.248	1	50	.001

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.22 diperoleh nilai R-square 0,209 yang berarti Disiplin Kerja memberikan kontribusi yang rendah yaitu sekitar 20,9% terhadap Kinerja Karyawan dan terdapat sekitar 79,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Tabel 4. 23

Hasil Uji Koefisien Determinasi antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.777 ^a	.604	.588	5.88887	.604	37.394	2	49	.000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26

Dari tabel 4.24 yang disajikan pada penelitian diperoleh R-square 0,604. Maka secara bersama-sama variabel independen berkontribusi sebesar 60,4% terhadap Kinerja Karyawan (Y), namun masih ada sekitar 39,6% faktor lain yang mempunyai pengaruh.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Uji T (uji parsial) digunakan untuk

mengevaluasi hipotesis mengenai masing-masing variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pada pengujian ini nilai t hitung yang diperoleh akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan menggunakan taraf signifikan 5%(0,05). Kriteria pengambilan keputusan adalah :

- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, mengakibatkan diterimanya H_0 , sehingga H_1 ditolak
- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, mengakibatkan ditolaknya H_0 sehingga H_1 diterima Menentukan besarnya t tabel digunakan rumus :

$$T \text{ tabel} = t_{\alpha, df} (\text{Taraf Alpha} \times \text{Degree of Freedom})$$

α = taraf signifikansi 5% (0.05)

df = derajat kebebasan (n-2)

a) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik(X1) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Tabel 4. 24

Hasil Uji T Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		Std. Error		Beta			
1 (Constant)	11.929	6.727				1.773	.082
Lingkungan Kerja Fisik	.458	.147		.400	3.115	.003	
Disiplin Kerja	.170	.125		.174	5.358	.001	

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas lingkungan kerja fisik (X1) memiliki nilai T kalkulasi sebesar 3.115 > T table 2,009 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 1 ditolak dan H_a diterima. Maka dari itu ini menandakan bahwa Terdapat dampak yang signifikan secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan.

b) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 25

Uji T Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		Std. Error		Beta			
1 (Constant)	11.929	6.727				1.773	.082
Lingkungan Kerja Fisik	.458	.147		.400	3.115	.003	
Disiplin Kerja	.170	.125		.174	5.358	.001	

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji T Parsial diatas meperoleh nilai 5.358 >

2.009 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis simultan (Uji F) dimaksudkan untuk melihat hasil pengaruh variabel independent (Lingkungan kerja fisik X1 dan Disiplin Kerja X2) secara simultan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan Y). dalam penelitian ini digunakan kriteria signidikasi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai Fhitung dengan ketentuan sebagai berikut:

- jika nilai Fhitung < Ftabel : berarti H_0 3 ditolah dan H_a 3 ditolak
- Jika nilai Fhitung > Ftabel : berarti H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima

Tabel 4. 26

Hasil Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2301.886 ^b	2	1150.943	38.943	.000 ^c
	Residual	1448.190	49	29.555		
	Total	3750.077	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.26, dapat dinyatakan bahwa nilai Fhitung memperoleh nilai sebesar 38.943 dengan tingkat signifikasi 0,000. Kemudian F tabel pada kategori $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai 3,19. Maka dapat dikatakan dari hasil perhitungan tersebut Fhitung > F tabel atau (38.943 > 3,19) dan tingkat signifikasi 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT BPR NBP 12

- Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,92 yang termasuk rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik pada PT. BPR NBP 12 memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berpengaruh positif dan signifikan sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.
- Sesuai dengan hasil Uji Validitas, dari salah satu pernyataan kuesioner paa nomor 1 Rhitung (0,759) > R tabel (0,273) dinyatakan valid, maka seluruh pernyataan kuesioner yang nada pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dinyatakan VALID.
- Sesuai dengan hasil Uji Reabilitas, pernyataan kuesioner variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dinyatakan Reliabel, karena rca (0,924) > r tabel (0,60). Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai

Crombach's Alpha lebih besar dari 0,60.

- d) Hasil Uji Parsial (uji t) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,115 > 2,009)$ kemudian hasil nilai signifikansi Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,003 < 0,05$. Maka dapat dikatakan H_0 Ditolak dan H_a diterima, artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan

(Y) pada PT. BPR NBP 12

- a) Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa pengaruh Disiplin Kerja (X2) mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,95 yang termasuk rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja pada PT. BPR NBP 12 memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berpengaruh positif dan signifikan sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima
- b) Sesuai dengan hasil Uji Validitas, dari salah satu pernyataan kuesioner pada nomor 1 $R_{hitung} (0,675) > R_{tabel} (0,273)$ dinyatakan valid, maka seluruh pernyataan kuesioner yang ada pada variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan VALID.
- c) Sesuai dengan hasil Uji Reabilitas, pernyataan kuesioner variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan Reliabel, karena $r_{ca} (0,898) > r_{tabel} (0,60)$. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai Crombach's Alpha lebih besar dari 0,60.
- d) Hasil Uji Parsial (uji t) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,358 > 2,009)$ kemudian hasil nilai signifikansi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$. Maka dapat dikatakan H_0 Ditolak dan H_a diterima, artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT BPR NBP 12

- a) Berdasarkan nilai rata-rata sebesar 3,57 yang termasuk rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Dalam kategori baik tertinggi ditinjau dari pernyataan "Karyawan selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan standar yang tinggi" artinya perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga semua karyawan mampu bertanggung jawab dan menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien.
- b) Sesuai dengan Uji Validitas, dari salah satu pernyataan kuesioner pada nomor 1 dengan R_{hitung}

$(0,675) > R_{tabel} (0,273)$ dinyatakan valid, maka seluruh pernyataan yang ada pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan VALID.

- c) Sesuai dengan Hasil Uji Reabilitas, pernyataan kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, karena $r_{ca} (0,904) > r_{tabel} (0,60)$. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai Crombach's Alpha lebih besar dari 0,60.
- d) Hasil uji parsial (Uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(38,943 > 3,19)$ dan tingkat signifikansi 0,000. Kemudian untuk F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% dengan kategori $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai 3,19. Maka dapat dikatakan dari hasil perhitungan tersebut $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(38,943 > 3,19)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR NBP 12.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV, penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berdampak terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR NBP 12. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, mengacu pada data yang disimpulkan dan diolah menggunakan aplikasi SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti sampai pada kesimpulan yaitu :

- a. Lingkungan Kerja Fisik (X1) terdapat pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan, dapat dibuktikan dengan regresi linear sederhana $Y = 3,433 + 0,849$ dengan nilai konstanta 3,433 menyatakan bahwa jika nilai variabel Lingkungan Kerja Fisik X1 tidak ada atau bernilai 0, maka kinerja Y yakni sebesar 3,433. Dan memperoleh nilai koefisien determinasi Lingkungan Kerja Fisik sebesar 57,5% sedangkan sisanya 42,5% dapat dipengaruhi oleh faktor lain.
- b. Disiplin Kerja (X2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan regresi linier sederhana $Y = 18,745 + 0,492$ dengan nilai konstanta 18,74 menyatakan bahwa jika nilai Disiplin Kerja X2 tidak ada atau bernilai 0 maka Kinerja Karyawan Y yakni 18,745. dan memperoleh nilai koefisien determinasi 20,9% sedangkan sisanya 79,1% dipengaruhi oleh faktor lain.
- c. Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan, dapat dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier berganda $Y = 11,292(X1) + 0,170(X2)$. Nilai koefisien determinasi Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja sebesar 0,604 dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja

bepengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 60,4% sedangkan sisanta 39,6% dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [2] Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Mangkunegara, a.p (2009) *manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja rosdakarya
- [4] Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [5] Moekijat. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- [6] Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [7] Robbins, s.p (2006). *Perilaku organisasi* (edisi kesepuluh). Indeks
- [8] Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [11] Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (hal. 128). Bandung: Alfabeta.
- [12] Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [13] Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- [14] Wirawan. (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [15] Aditama, Y. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [16] Agustini, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- [17] Ahmad Rudini, & Rizal Azmi. (2023). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [18] Ajabar, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- [19] Allamsyah, A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen.
- [20] Amrita, W. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja* Unnes Press.
- fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), Agustus, 834–843.
- [21] Astrinatria, N., & Samawa, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(1), 33–40.
- [22] Baidowi, A. (2020). *Manajemen Organisasi: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Prenada Media.
- [23] Fachrezi Hakim, F., & Hazmanan Khair, H. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Pekanbaru: UNRI Press.
- [24] Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [25] Griffin, R. W. (2021). *Management*. 13th ed. Boston: Cengage Learning. Hamdi, S. (2020). *Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Prenada Media.
- [26] Hapsari, W. D., Munir, M., & Kurniawati, E. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Ilmu Sosial Triwikrama*, 1(8), 140–150. e-ISSN: 2988-1986.
- [27] Hayati, N. (2020). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- [28] Hendrayani, I. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen.
- [29] Ilham, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Rayon Porong. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2).
- [30] Kasmir, & Tri Maryati. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- [31] Latifah, R., dkk. (2022). *Lingkungan Kerja Fisik dan*
- [32] Pengaruhnya Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(1), 68–75.
- [33] Melinda, I., Syamsurizaldi, & Kabullah, M. (2020). *Manajemen: Teori dan Praktik*. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press.
- [34] Mulyani, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Penta Valent Cabang Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(2), 235–242.