

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amala Citra Prayasa Kota Tangerang Selatan

¹Rony Halomoan, ²Reni Hindriari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
simanungkalit2102@gmail.com¹, dosen00227@unpam.ac.id^{2*}

*Korespondensi: (Author)

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and physical work environment on employee performance at PT Amala Citra Prayasa, South Tangerang City. The method used was quantitative. The sampling technique used saturated sampling where all members of the population were used as samples, thus the sample in this study amounted to 50 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The population in this study were employees of PT Amala Citra Prayasa, South Tangerang City and the number of saturated samples amounted to 50 respondents. Data collection methods were through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature studies. The results of this study were work discipline had a significant positive effect on employee performance with a determination coefficient value of 19.9% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(3.457 > 2.011)$. The physical work environment has a significant positive effect on employee performance with a coefficient of determination of 31.0%, and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(4.646 > 2.011)$. Work discipline and the physical work environment simultaneously have a significant positive effect on employee performance with a regression equation of $Y = 13.307 + 0.211X_1 + 0.1528X_2$, the coefficient of determination is 34.4%, while the remaining 65.6% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(12.332 > 3.20)$.
Keywords: Work Discipline; Physical Work Environment; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Amala Citra Prayasa Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Amala Citra Prayasa Kota Tangerang Selatan dan jumlah sampel jenuh berjumlah 50 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 19,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,457 > 2,011)$. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 31,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,646 > 2,011)$. Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,307 + 0,211X_1 + 0,1528X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 34,4% sedangkan sisanya sebesar 65,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(12,332 > 3,20)$.

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

PENDAHULUAN

Pada saat ini Indonesia sudah memasuki era digital dimana penyebaran sistem informasi yang begitu cepat. Hal ini ditandai dengan penggunaan teknologi digital yang digunakan dalam kehidupan sehari-hari baik dalam bekerja maupun dalam berkomunikasi. Teknologi yang dimaksud seperti *smartphone*, komputer, internet, media sosial, dan berbagai aplikasi digital lainnya. Era digital ini hampir mempengaruhi dalam semua aspek dunia kerja,

yang mana perkembangannya tersebut saat ini diperankan oleh sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karena sumber daya manusia sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Maka dari itu, organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut.

Kinerja memiliki peran penting dalam penilaian karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas seluruh karyawan dalam perusahaan. Sebab kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Berikut data kinerja PT Amala Citra Prayasa Kota Tangerang Selatan.

Tabel 1: Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Amala Citra Prayasa Tahun 2020 - 2024

Tahun Penilaian	2020	2021	2022	2023	2024	Rata-rata	Kriteria
Kualitas Kerja	50%	55%	60%	65%	70%	60%	Cukup Baik
Kuantitas Kerja	75%	77%	81%	87%	85%	81%	Sangat Baik
Tanggung Jawab	73%	77%	82%	87%	85%	80,8%	Baik
Kerjasama	62%	66%	70%	75%	80%	70,6%	Baik
Inisiatif	57%	63%	70%	75%	78%	68,6%	Baik

Ket : 0% - 20% (Tidak baik), 21% - 40% (Kurang baik), 41% - 60% (Cukup Baik), 61% - 80% (Baik), 81% - 100% (Sangat baik)

Sumber : Data Personalia PT Amala Citra Prayasa Jakarta Selatan, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, penilaian kinerja karyawan PT Amala Citra Prayasa Kota Tangerang Selatan secara keseluruhan dikategori Baik (72,2%) tetapi ada masalah pada aspek penilaian kualitas kerja karyawan, hal ini disebabkan karena kurangnya kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan atau mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan yang telah ditetapkan. Dampak dari kinerja karyawan tersebut, akan membawa akibat pada disiplin kerja yang harus ditegakkannya dan dijalankan oleh semua karyawan PT Amala Citra Prayasa Kota

Tangerang Selatan sesuai dengan aturan yang ada. Disiplin kerja menurut Hasibuan (2020:193) adalah "kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku". Sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu sikap kepatuhan atau ketaatan terhadap aturan perusahaan guna meningkatkan keyakinan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berikut hasil prasurvey Disiplin Kerja terhadap 30 karyawan pada PT Amala Citra Prayasa Jakarta Selatan sebagai berikut :

Tabel 2: Hasil Prasurvey Disiplin Kerja Karyawan PT Amala Citra Prayasa Kota Tangerang Selatan Tahun 2025

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden	Ya	%	Tidak	%
1	Kehadiran	Saya selalu hadir ditempat bekerja sebelum waktu yang ditentukan oleh perusahaan	30	12	40%	18	60%
2	Ketaatan pada peraturan kerja	Pedoman dari perusahaan menjadi pegangan bagi saya dalam melaksanakan pekerjaan	30	20	66,67%	10	33,33%
3	Ketaatan pada standar kerja	Saya memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang di amanahkan kepada saya	30	25	83,33%	5	16,67%
4	Tingkat kewaspadaan tinggi	Saya selalu penuh perhitungan dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	30	23	76,67%	7	23,33%
5	Bekerja etis	Saya selalu menjaga kesopanan dalam bekerja kepada semua karyawan	30	26	86,67%	4	13,33%

Sumber : Hasil Pra Survey Disiplin Kerja PT Amala Citra Prayasa, 2025

Berdasarkan tabel di atas, data hasil prasurvey disiplin kerja pada PT Amala Citra

Prayasa secara keseluruhan dikategorikan Setuju sebesar 70,67% tetapi ada masalah pada

aspek tingkat kehadiran karyawan sebesar 29,33%, hal ini disebabkan masih ada karyawan untuk hadir tidak tepat waktu yang ditentukan oleh perusahaan atau dengan kata lain masih banyak karyawan yang telat hadir. Sehingga mengakibatkan kurangnya disiplin karyawan di lingkungan kerja.

Selain disiplin kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan serta bisa mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya seperti lampu penerangan ruangan yang

memadai, alat-alat pendukung pekerjaan yang lengkap, lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman membuat karyawan merasakan kepuasan kerja yang lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja yang terus meningkat. Menurut Sedarmayanti (2018:26) “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”. Berikut ini data Lingkungan Kerja Fisik PT Amala Citra Prayasa Kota Tangerang Selatan sebagai berikut:

Tabel 3: Data Penilaian Lingkungan Kerja Fisik Pada PT Amala Citra Prayasa Kota Tangerang Selatan Tahun 2024

No	Indikator	Jumlah	Terealisasi	Tidak Terealisasi	Keterangan
1	Lampu	41	31	10	Baik
2	Cat Dinding	Cerah	Cerah	Tidak ada	Baik
3	AC	12	10	2	Baik
4	Jendela	20	20	Tidak ada	Baik
5	Seragam	52	22	30	Cukup Baik

Sumber : Data Lingkungan Kerja Fisik PT Amala Citra Prayasa

Berdasarkan pada tabel di atas, data Lingkungan Kerja Fisik pada PT Amala Citra Prayasa Kota Tangerang Selatan secara keseluruhan dikategorikan Baik tetapi ada masalah pada aspek fasilitas kerja, hal ini disebabkan masih ada alat kerja yang tidak terealisasi seperti seragam kerja yang belum tersedia sebanyak 30 buah yang mengakibatkan karyawan merasa kurang nyaman di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tidak dianggap seperti karyawan pada umumnya. Maka dari itu, beberapa kendala yang terjadi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini tentunya menjadi perhatian bagi perusahaan untuk melakukan perbaikan dikemudian hari supaya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat terselesaikan dengan baik. Dengan paparan fenomena di atas, penulis ingin mengetahui ada atau tidaknya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT Amala Citra Prayasa Kota Tangerang Selatan.

METODE

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Disiplin Kerja (X_1)

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Amala Citra Prayasa Kota Tangerang Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,686	0,2787	Valid
KX1-2	0,782	0,2787	Valid
KX1-3	0,709	0,2787	Valid
KX1-4	0,687	0,2787	Valid
KX1-5	0,697	0,2787	Valid
KX1-6	0,806	0,2787	Valid
KX1-7	0,733	0,2787	Valid
KX1-8	0,688	0,2787	Valid
KX1-9	0,671	0,2787	Valid
KX1-10	0,719	0,2787	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 50 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan $df = n - 2$, maka $df = 50 - 2 = 48$ maka didapat r tabel sebesar 0,2787. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel

disiplin kerja dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,2787$.

Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,594	0,2787	Valid
KX2-2	0,695	0,2787	Valid
KX2-3	0,639	0,2787	Valid
KX2-4	0,768	0,2787	Valid
KX2-5	0,644	0,2787	Valid
KX2-6	0,771	0,2787	Valid
KX2-7	0,808	0,2787	Valid
KX2-8	0,822	0,2787	Valid
KX2-9	0,612	0,2787	Valid
KX2-10	0,743	0,2787	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n - 2) = 50 - 2 = 48$ yaitu 0,2787. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,753	0,2787	Valid
KY-2	0,694	0,2787	Valid
KY-3	0,517	0,2787	Valid
KY-4	0,775	0,2787	Valid
KY-5	0,623	0,2787	Valid

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-6	0,845	0,2787	Valid
KY-7	0,692	0,2787	Valid
KY-8	0,598	0,2787	Valid
KY-9	0,815	0,2787	Valid
KY-10	0,755	0,2787	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n-2) = 50 - 2 = 48$ yaitu 0,2787. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,897	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu 0,897 > 0,600.

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

Tabel 8: Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,896	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja fisik dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu 0,896 > 0,600.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,891	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu 0,891 > 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas dilakukan dengan 2 (dua) metode yaitu: 1) Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan jika nilai signifikansi > 0,05 maka data dinyatakan normal. 2) Metode grafik dengan ketentuan titik-titik sebaran data dikatakan normal apabila data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.19691503
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.051
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

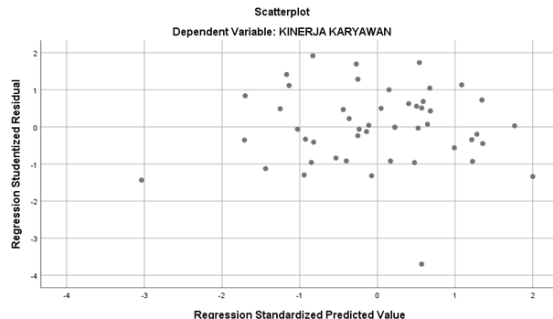
c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikansinya lebih dari 0,050 atau ($0,200 > 0,050$) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Gambar 1: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Tabel 11: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.943	5.059			4.337	.000
	DISIPLIN KERJA	.436	.126	.446		3.457	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,457 > 2,011$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima,

hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amala Citra Prayasa Kota Tangerang Selatan.

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

Tabel 12: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.236	4.789			3.599	.001
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.573	.123	.557		4.646	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,646 > 2,011$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja

karyawan pada PT Amala Citra Prayasa Kota Tangerang Selatan.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independennya (disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik) terhadap variabel dependennya (kinerja

karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis

yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu.

Tabel 13: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Disiplin Kerja (X_1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	694.612	2	347.306	12.335	.000 ^b
	Residual	1323.388	47	28.157		
	Total	2018.000	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN KERJA

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($12,332 > 3,20$) dan diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan, di mana kedisiplinan kerja yang baik berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja dan prestasi kerja karyawan. Disiplin kerja membantu karyawan menaati peraturan, fokus pada tugas, dan bertanggung jawab, sehingga mereka dapat mencapai kinerja maksimal dan berkontribusi pada optimalisasi tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 3,457$ sedangkan $t_{tabel} = 2,011$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Syifa Fauziyah, Reni Hindriari (2023) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lucky Indah Keramik Kota Tangerang. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja fisik yang baik, nyaman, aman, dan kondusif secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan moral, produktivitas, dan keterlibatan, serta mengurangi stres. Kualitas faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu,

kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amala Citra Prayasa Kota Tangerang Selatan.

kebisingan, kebersihan, dan ruang gerak sangat memengaruhi kemampuan karyawan untuk bekerja secara optimal dan mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang buruk dapat menyebabkan stres, menurunkan kualitas pekerjaan, dan menghambat pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis, variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 4,646$ sedangkan $t_{tabel} = 2,011$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Melisa Andriani dan Reni Hindriari (2024) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan; disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan yang tertib dan efisien, sementara lingkungan kerja yang nyaman dan aman meningkatkan kenyamanan serta produktivitas karyawan, keduanya berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($12,332 > 3,20$) dan juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amala Citra Prayasa Kota Tangerang Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fatihah Nurul Ilmi dan Achmad Ludvy (2024) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan. Diperoleh hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,457 > 2,011$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka Ha_1 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amala Citra Prayasa Kota Tangerang Selatan.
2. Secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,646 > 2,011$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka Ha_2 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amala Citra Prayasa Kota Tangerang Selatan.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($12,332 > 3,20$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka Ha_3 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amala Citra Prayasa Kota Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta:

BPFE.

- Andriani, M., & Hindriari, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Finance & Treasury Pada Pt Sicepat Ekspres Indonesia Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2238-2248.
- Aprilianti, L., & Hindriari, R. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan contact center PT Telkom Indonesia Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 165-174.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fauziyah, S., & Hindriari, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lucky Indah Keramik Kota Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 505-515.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja. (2020). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilmi, F. N., & Ludvy, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(3), 2285-2293.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT

- Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, Singgih. (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto. (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sofyandi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.