

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018
JURAMA, Vol. 3, No. 2, Mei 2026
Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SATRIA RAKSA BUMINUSANTARA DI JAKARTA SELATAN

Deliana¹, Kemas Vivi Andayani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: deli210283@gmail.com¹, dosen01342@unpam.ac.id²

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the physical work environment and work discipline on employee performance at PT Satria Raksa Buminusantara in South Jakarta. 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 61 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 Satria Raksa Buminusantara in South Jakarta and the number of saturated samples was 61 respondents. Data collection methods were through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature studies. The results of this study were that the physical work environment had a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 43.1% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.685 > 2.001)$. Work discipline had a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 36.6% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.839 > 2.001)$. The physical work environment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.723 + 0.403X_1 + 0.400X_2$, with a coefficient of determination of 56.4%, while the remaining 43.6% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(37.461 > 2.760)$.

Keywords: Physical Work Environment; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Raksa Buminusantara di Jakarta 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 61 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 Satria Raksa Buminusantara di Jakarta Selatan dan jumlah sampel jenuh berjumlah 61 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,685 > 2,001)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 36,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,839 > 2,001)$. Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,723 + 0,403X_1 + 0,400X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 56,4% sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(37,461 > 2,760)$.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset suatu organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik yang mampu mendukung manajemen perusahaan dalam mencapai visi dan misinya secara baik.

Perusahaan yang bergerak dibidang usaha jasa pengamanan merupakan bagian dari pengamanan swakarya yang diselenggarakan oleh masyarakat dari unsur swasta dasar didirikannya perusahaan dibidang usaha jasa pengamanan yaitu operasional perusahaan dibidang usaha jasa pengamanan yang diberikan POLRI berdasarkan Pasal 15 ayat 2 huruf F Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian yang berbunyi berwenang memberikan izin operasional melakukan pengawasan terhadap perusahaan dibidang usaha jasa pengamanan. Pasal 15 ayat 2 huruf G Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 memberi petunjuk, mendidik dan melatih aparat kepolisian khusus dan petugas pengamanan swakarya dalam bidang teknis kepolisian. Maka penyelenggaraan jasa pengamanan harus dijalankan dengan baik dalam pengelolaan operasionalnya guna mencegah terjadinya gangguan keamanan terhadap lingkungan dan kepentingannya.

PT Satria Raksa Buminusantara merupakan salah satu perusahaan penyedia layanan, yaitu layanan pendidikan, keamanan *devices & modern technology application, facility, management* dan *integrated facility services*. Sebagai salah satu pelaku usaha di bidang jasa, dengan pelayanannya yaitu penyedia jasa keamanan tentu diharapkan karyawan mampu memenuhi kebutuhan perusahaan maupun sektor keamanan di perumahan, mall dan perkantoran. PT Satria Raksa Buminusantara terus memperkuat daya saing di bidang penyelenggara satuan keamanan maka PT Satria Raksa Buminusantara bertekad untuk menjadi organisasi layanan yang terpercaya. Guna menyelaraskan visi dan misi, perusahaan harus terus berusaha memperbaiki kemampuan dan ketrampilan sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur keberhasilan yang dicapai suatu perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik dan dilakukan secara maksimal, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan serta memiliki tanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya.

PT Satria Raksa Buminusantara menilai kinerja karyawan dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja pada karyawan yang bersangkutan. Melalui penilaian kinerja, perusahaan atau *team Human Resources* (HR) akan lebih mudah untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, perilaku, kekuatan, dan kelemahan yang dimiliki karyawan. Pelaksanaan evaluasi serta penilaian kinerja karyawan dilakukan harus dengan transparan, agar karyawan mengetahui bahwa penilaian yang dilakukan tidak hanya berdasar pada rasa suka atau tidak suka pada karyawan yang bersangkutan. Karyawan sendiri juga merasa bahwa evaluasi yang dilakukan secara rutin dampak positif untuk motivasi kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki cara dan metode dalam melakukan pengukuran kinerja serta cara dalam upaya meningkatkan performa kinerja karyawannya, mengingat dengan melakukan penilaian kinerja maka dapat diketahui indikator yang masih perlu ditingkatkan dan yang perlu dipertahankan. Adapun hasil penilaian kinerja karyawan PT Satria Raksa Buminusantara di Jakarta Selatan tahun 2020-2024 yang diperoleh penulis, disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT Satria Raksa Buminusantara Tahun 2020-2024

No	Aspek yang Dinilai		Capaian Per Tahun (%)
----	--------------------	--	-----------------------

		Target (%)	2020	2021	2022	2023	2024
1	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	81,2%	83,7%	73,7%	69,2%	66,8%
2	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	74,6%	77,8%	75,5%	64,3%	64,3%
3	Pengetahuan terkait bidang pekerjaan karyawan	100%	78,4%	82,6%	73,2%	68,5%	66,2%
4	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	75,3%	81,5%	67,6%	70,2%	67,3%
5	Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	73,6%	78,5%	67,8%	67,4%	66,6%
Capaian Rata-Rata			76,6%	80,8%	71,6%	67,9%	66,2%
Kriteria			Baik	Baik	Baik	Cukup	Cukup

Sumber: PT Satria Raksa Buminusantara Jakarta Selatan, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator, yaitu aspek aspek kualitas hasil pekerjaan, indikator pencapaian hasil pekerjaan, indikator kemampuan terkait bidang pekerjaannya, aspek ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan indikator memiliki rasa tanggung jawab pada bidang pekerjaannya pencapaian setiap tahunnya fluktuatif.

Capaian kinerja tahun 2020 dari target 100% yang ditentukan hanya mampu dicapai rata-rata sebesar 76,6% atau pada tataran kriteria baik. Kemudian tahun 2021 mengalami kenaikan menjadi rata-rata sebesar 80,8% atau kategori baik. Namun tahun 2022 capaian mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai rata-rata sebesar 71,6% atau dalam kategori cukup. Selanjutnya pada tahun 2023 capaian kembali mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai rata-rata sebesar 67,9% atau termasuk kategori cukup. Selanjutnya pada tahun 2024 capaian kembali mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai rata-rata sebesar 66,2% yang hanya masuk dalam kategori cukup.

Terkait dengan fenomena penurunan kinerja karyawan berdasar paparan di atas, penulis menduga akibat kondisi lingkungan kerja fisik yang masih kurang sehingga banyak karyawan yang mengeluh kurang nyaman sehingga mengurangi hasil kerja yang menjadi target pekerjaannya.

PT Satria Raksa Buminusantara Jakarta Selatan sebagai sebuah organisasi tentu sangat bergantung pada kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan. Kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik yang terdapat di perusahaan, karena lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Tentu saja dalam lingkungan kerja fisik didalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi fisik lainnya yang dapat mempengaruhi aktifitas karyawan. Hal ini selaras dengan pendapat Sedarmayanti (2020:33) bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja fisik yang baik akan menciptakan kemudahan dalam pelaksanaan tugas serta dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi karyawan, serta menjadikan karyawan fokus dalam bekerja sehingga karyawan dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan.

Lingkungan kerja fisik yang nyaman dapat dirasakan manakala ditunjang oleh beberapa faktor yaitu; terdapat penerangan yang baik dalam hal ini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik namun juga penerangan matahari dan juga adanya ventilasi yang baik untuk membantu pertukaran udara kotor dengan udara yang bersih, temperature ruangan harus disesuaikan dengan suhu udara di luar ruangan, jauh dari kebisingan, serta memiliki ruang gerak ideal yaitu ruang gerak yang leluasa sehingga dapat menekan tingkat kerusakan, kecelakaan kerja dan membantu kelancaran kerja para karyawan.

Hasil observasi yang penulis lakukan di PT Satria Raksa Buminusantara di Jakarta Selatan adalah kondisi lingkungan kerja fisik di perusahaan tampak baik dan memadai. Kondisi perusahaan saat ini terus dilakukan pembenahan dari segi sarana dan prasarana. Ada beberapa fasilitas yang disediakan untuk memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja serta fasilitas kerja yang disediakan guna memberikan kemudahan bagi karyawan dalam bekerja. Namun tidak semuanya dirasakan cukup. Masih ada beberapa aspek yang masih perlu pembenahan.

Pada indikator penerangan di ruang kerja masih ada ruangan yang belum begitu dilengkapi dengan pemasangan lampu-lampu penerangan yang cukup dan terang untuk menghindari kesalahan maupun keakuratan penglihatan pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya terlebih ini jasa keamanan menyangkut keamanan disemua area tugas. Tingkat penerangan yang terlalu tinggi atau terlalu rendah membuat para pekerja terpaksa membungkuk dan mencoba memfokuskan penglihatan mereka. Hal ini dapat menimbulkan masalah pada punggung dan mata dalam jangka panjang dan dapat memperlambat pekerjaan karyawan.

Selanjutnya pada indikator suhu udara di ruang kerja yang cukup sejuk seperti adanya *air conditioner* (AC) selain mendatangkan manfaat bagi kesehatan pekerja, juga dapat menjaga konsentrasi karyawan. Selama ini pemasangan AC masih belum merata bahkan ada beberapa AC yang kondisinya sudah kurang dingin dan tidak diganti dengan yang baru. Kemudian pada indikator keamanan kerja dengan masih belum maksimal, tenaga keamanan juga harus mampu memberikan pelayanan pelanggan yang baik. Mereka adalah wajah pertama dari organisasi atau tempat yang mereka jaga, sehingga pelayanan pelanggan yang ramah dan membantu akan menciptakan kesan positif pada karyawan kantor atau perumahan. Selanjutnya pada indikator perlengkapan atau fasilitas kerja, aspek perlengkapan kerja atau fasilitas kerja ini masih kurang memadai, seperti fasilitas komputer yang belum semua karyawan diberikan computer atau laptop sehingga sering ketika membuat laporan karyawan bergantian laptopnya, selain itu juga printer yang masih terbatas yang kadang bergantian pula. Selain itu juga mesin foto kopi yang hanya menyediakan 1 unit yang sering rusak. Fasilitas yang kurang memadai serta kurang optimal ini kurang menunjang pada proses kerja karyawan sehingga berpengaruh pada kinerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian pada indikator privasi ruang kerja lebih sering ditemukan ruang semi pribadi belum semuanya disekat padahal idialnya perusahaan membuat ruang kerja antar divisi atau bagian lebih privasi dilihat dari gangguan visual yang terbuka atau keramaian akibat antar divisi dijadikan satu ruangan tanpa ada pembatasnya, sehingga divisi dapat melakukan pertemuan kecil yang sering butuh ketenangan.

Lingkungan kerja fisik yang baik akan memiliki dampak yang baik pula pada peningkatan kinerja, namun sebaliknya lingkungan kerja fisik yang kurang baik akan memiliki dampak kurang baik pula pada peningkatan kinerja. Terkait lingkungan kerja fisik masih harus diperbaiki agar tercipta suasana karyawan menyenangi lingkungan kerja tempat bekerja sehingga karyawan tersebut akan melakukan aktifitas pekerjaan secara optimal. Diantaranya terbentuknya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Pimpinan, manajer dan karyawan perlu memahami bahwa mereka memiliki peran dalam menciptakan situasi yang penuh dengan pengelolaan emosi secara efektif dalam rangka meningkatkan kinerja.

Terkait dengan fenomena penurunan kinerja karyawan berdasar paparan di atas,

penulis juga menduga akibat dari perilaku kedisiplinan karyawan yang masih kurang. Karyawan yang tidak disiplin jelas akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Tindakan tidak disiplin (indisipliner) ini akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Seorang karyawan idealnya mampu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat memiliki tujuan agar dapat dipatuhi oleh semua karyawan tanpa terkecuali baik menepati waktu bekerja, mentaati semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Menegakkan kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga harus memiliki tanggung jawab dengan cara menunjukkan kedisiplinan yang baik dalam menjalankan pekerjaannya dan menyelesaikannya tepat waktu karena ini juga bagian dari bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Fenomena yang terjadi terkait kondisi absensi yang mengacu pada kondisi absensi berupa pelanggaran indisipliner baik itu yang terlambat masuk kantor, tugas keluar kantor dan langsung pulang atau dikategorikan membolos serta karyawan yang tidak masuk kerja namun tidak memberitahukan kepada pimpinannya. Pimpinan dalam suatu organisasi memiliki dampak yang luas termasuk diantaranya adalah perilaku karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan. Oleh karena itu dilakukan secara terus menerus fungsi pengawasan dan menerapkan disiplin kerja yang bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Metode

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 lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Raksa Buminusantara di Jakarta Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebarkan 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).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan kinerja

karyawan dengan perincian sebagai berikut:

Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,750	0,252	Valid
KX1-2	0,744	0,252	Valid
KX1-3	0,328	0,252	Valid
KX1-4	0,517	0,252	Valid
KX1-5	0,707	0,252	Valid
KX1-6	0,609	0,252	Valid
KX1-7	0,437	0,252	Valid
KX1-8	0,389	0,252	Valid
KX1-9	0,672	0,252	Valid
KX1-10	0,548	0,252	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 61 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan $df = n - 2$, maka $df = 61 - 2 = 59$ maka didapat r tabel sebesar 0,252. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,252$.

Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Disiplin Kerja (X₂)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,331	0,252	Valid
KX2-2	0,308	0,252	Valid
KX2-3	0,664	0,252	Valid
KX2-4	0,536	0,252	Valid
KX2-5	0,416	0,252	Valid
KX2-6	0,497	0,252	Valid
KX2-7	0,600	0,252	Valid
KX2-8	0,489	0,252	Valid
KX2-9	0,571	0,252	Valid
KX2-10	0,428	0,252	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $> r$ tabel, $(n - 2) = 61 - 2 = 59$ yaitu 0,252. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,392	0,252	Valid
KY-2	0,533	0,252	Valid
KY-3	0,378	0,252	Valid
KY-4	0,527	0,252	Valid

KY-5	0,457	0,252	Valid
KY-6	0,411	0,252	Valid
KY-7	0,732	0,252	Valid
KY-8	0,524	0,252	Valid
KY-9	0,622	0,252	Valid
KY-10	0,594	0,252	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, $(n-2) = 61 - 2 = 59$ yaitu 0,252. 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 Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,767	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 0,767 $>$ 0,600.

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 6: Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,622	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 0,622 $>$ 0,600.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,688	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 0,688 $>$ 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 8: Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38580214
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.089
	Negative	-.097
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: Pengolahan Data, 2025.

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

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel lingkungan kerja fisik (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) yang diteliti adalah data yang 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 2: 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 t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh)

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Raksa Buminusantara di Jakarta Selatan.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Raksa Buminusantara di Jakarta Selatan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.215	3.024		6.023	.000
	Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	.541	.081	.657	6.685	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,685 > 2,001$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Raksa Buminusantara di Jakarta Selatan.

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Raksa Buminusantara di Jakarta Selatan.

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Raksa Buminusantara di Jakarta Selatan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.233	3.797		4.276	.000
Disiplin Kerja (X2)	.603	.103	.605	5.839	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,839 > 2,001)$, 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 signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Raksa Buminusantara di Jakarta Selatan.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen nya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Raksa Buminusantara di Jakarta Selatan.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Raksa Buminusantara di Jakarta Selatan.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Rumus untuk mencari nilai F tabel yaitu:

$(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2$ dan $(df_2 = n - k) = 61 - 3 = 58$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} dari 58 = 2,760 dari tabel statistik.

Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 11: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	441.165	2	220.583	37.461	.000 ^b
	Residual	341.523	58	5.888		
	Total	782.689	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(37,461 > 2,760)$ dan diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara bersama-

sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Raksa Buminusantara di Jakarta Selatan.

Pembahasan

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja fisik yang memadai bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (Penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 6,685$ sedangkan $t_{tabel} = 2,001$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmita, Safrul Rizali (2024) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tabalong. Dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 23,0% dan uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

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

Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk mengikuti aturan hukum dan tata tertib sehingga sadar akan melaksanakan dan menaati peraturan tersebut. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja yang mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 5,839$ sedangkan $t_{tabel} = 2,001$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Uswatun Chasanah (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT United Pacific Solutions Jakarta Selatan. Dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,609 > 1,660$).

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Dan Disiplin Kerja (X₂) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dengan pekerjaan yang dikerjakan seseorang dapat diselesaikan dengan baik bila ditunjang oleh kondisi lingkungan fisik yang baik pula. Lingkungan yang baik akan mempengaruhi kondisi psikologi seseorang dalam bekerja. Kenyamanan dan ketenangan yang ditimbulkan dari kondisi lingkungan yang baik akan menjadikan pekerjaan seseorang

terselesaikan secara tepat dan cepat. Demikian pula dengan kedisiplinan, disiplin yang tinggi akan membuat karyawan bertanggung jawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan kepuasan kerja yang berarti akan mendatangkan benefit bagi perusahaan. Dengan kata lain Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin buruk disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(37,461 > 2,760)$ dan juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Raksa Buminusantara di Jakarta Selatan.

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

Simpulan

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

1. Secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(6,685 > 2,001)$ dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Raksa Buminusantara di Jakarta Selatan.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(5,839 > 2,001)$ dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Raksa Buminusantara di Jakarta Selatan.
3. Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(37,461 > 2,760)$ dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a3} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Raksa Buminusantara di Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- 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.

- 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 Publisng.
- 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.