

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LOGIX INDONESIA

Muhamad Faozan Afandi

Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

e-mail: dosen02279@unpam.ac.id

**author correspondence*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat. Metodologi penelitian yang digunakan menggunakan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat yang berjumlah 60 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 responden dengan teknik sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat. Perusahaan perlu memastikan dan meningkatkan sikap etika kerja yang baik dalam pikiran karyawan dengan memberikan semangat dan motivasi. Hal ini akan membentuk etika kerja yang positif menurut pandangan karyawan, dan secara langsung dapat meningkatkan kinerja mereka di masa depan.

Kata kunci: disiplin kerja; lingkungan kerja fisik; kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine the influence of work discipline and physical work environment on employee performance at PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat. The research methodology used is the associative method. The population in this study consists of all employees at PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat, totaling 60 employees. The sample size used in this study is 60 respondents, selected using a saturated sampling technique. Data analysis methods include simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficients, determination coefficients, partial t-tests, and simultaneous F-tests. The results of the study indicate that there is a positive and significant influence of work discipline on employee performance at PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat, as evidenced by the simple linear regression equation. There is a positive and significant influence of the physical work environment on employee performance. Simultaneously, there is a positive and significant influence of work discipline and physical work environment on employee performance at PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat. Companies need to ensure and improve good work ethics in the minds of employees by providing encouragement and motivation. This will shape positive work ethics in the eyes of employees, and directly improve their future performance.

Keywords: work discipline; physical work environment; employee performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dewasa ini semakin pesat dikarenakan perkembangan zaman yang semakin terus maju, sehingga ini semua menjadi tantangan bagi setiap SDM. Karakteristik dari globalisasi adalah perubahan, yang dimana perubahan tersebut banyak aspek salah satunya perubahan sumber daya manusia. Menurut Afandi (2018) bahwa di era globalisasi dewasa ini tidak dipungkiri kualitas sumber daya manusia semakin berkembang dari segi kualitas, kapasitas, dan integritas dalam bekerja sehingga ini menjadi suatu pandangan untuk perusahaan dalam merekrut karyawan untuk bekerja. Pada dasarnya tidak dipungkiri jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas bisa mencapai target kerja yang sudah ditentukan oleh suatu perusahaan.

Dalam pencapaian target kerja tentunya dibutuhkan integritas karyawan yang tinggi untuk mencapai itu semua, yang dimana integritas tersebut dari segi etos kerja, kedisiplinan, dan produktivitas yang tinggi sehingga tidak dipungkiri pencapaian target kerja pun akan tercapai. Tercapainya suatu target kerja dalam suatu perusahaan tentunya itu semua bisa diraih melalui kinerja karyawan itu sendiri, karena jika suatu kinerja karyawan dalam suatu perusahaan baik akan mampu mengantarkan perusahaan tersebut untuk mencapai target kerja yang sudah ditentukan.

Maka dari itu nampak jelas bahwa menurut Siagian (2012) bahwa target perusahaan akan tercapai apabila karyawan mampu meningkatkan kinerjanya, sehingga perusahaan harus mampu memperhatikan SDM. Pada dasarnya jika perusahaan memperhatikan SDM, akan membawa pengaruh atau dampak terhadap kinerja karyawannya karena karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya untuk mencapai target kerja yang sudah ditentukan. Namun hal yang terjadi di PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat yang mengalami penurunan terkait kinerja, yang dimana ini tentunya menyebabkan target kerja yang sudah ditentukan tidak tercapai.

Dengan tidak tercapainya target kerja oleh karyawan di PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat tentunya ini menjadi perhatian untuk pihak perusahaan yang dimana perusahaan harus mampu membangkitkan gairah kerja karyawan agar mampu meningkatkan integritas atau etos kerja karyawan di PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat. Berdasarkan wawancara penulis dengan manajer PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat terkait menurunnya kinerja karyawan dikarenakan banyak faktor penyebabnya diantaranya terkait faktor disiplin kerja yang dimana ini semua berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan. Adapun paparan data kinerja karyawan PT. F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat yang penulis dapatkan saat melakukan wawancara sebagai berikut:

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan

No	Indikator	Total Karyawan	Target %	2021		2022		2023	
				Karyawan	%	Karyawan	%	Karyawan	%
1	Kualitas	60	100 %	49	82	57	95	45	75
2	Kuantitas	60	100 %	45	75	56	93	41	68
3	Pelaksanaan Tugas	60	100 %	52	87	58	97	43	72
4	Tanggung Jawab	60	100 %	46	77	55	92	45	75
Rata – Rata				80		94		72	

Sumber: PT. F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat (2022)

Note: <50% = Very Poor, 51-60% = Poor, 61-70% = Fair, 71-80% = Good, 81-100% = Very Good

Diketahui bahwa hasil kinerja tahun 2020 PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat menunjukkan rata-rata pencapaian 80% yang terhitung baik, namun ditahun 2021 mengalami kenaikan dengan rata-rata 94% yang terhitung sangat baik namun terjadi penurunan yang signifikan pada tahun 2023 dengan rata-rata 72% yang dikategorikan kurang baik dimana ini menjadi perhatian oleh pihak PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat mengenai kinerja karyawan yang mengalami penurunan di tahun 2023.

Dari paparan data tabel kinerja karyawan PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat di atas nampak jelas menunjukkan segi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab yang mengacu kepada indikator belum mencapai target yang sudah ditentukan oleh PT Securindo Packatama Indonesia Plaza Senayan Jakarta Pusat, yang dimana ini semua menjadi pusat perhatian dikarenakan setiap tahunnya kinerja PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat mengalami penurunan. Dari paparan data kinerja karyawan pula di PT F1

Logix Indonesia Cikarang Pusat yang mengalami penurunan dari tahun ketahun, itu semua diduga karena ada faktor penyebab yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan di PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat mengalami penurunan, adapun faktor penyebab tersebut yaitu karena faktor disiplin kerja.

Pada dasarnya disiplin kerja patut untuk dijunjung tinggi oleh karyawan, karena disiplin kerja jika dijunjung tinggi oleh karyawan akan membawa pengaruh atau dampak terhadap kinerja, karena jika disiplin kerja dijunjung tinggi karyawan pun akan secara otomatis akan mematuhi segala pelaturan atau norma-norma yang berlaku disebuah perusahaan, sehingga disiplin kerja yang baik memang selayaknya harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena dengan disiplin kerja yang baik akan berdampak terhadap pencapaian kinerja yang baik, namun sebaliknya pula jika disiplin kerja tidak baik akan mampu menurunkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut Rivai (2013:46) bahwa disiplin kerja adalah “Suatu instrumen dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Sehingga amat penting bagi perusahaan untuk mampu meningkatkan disiplin kerja yang baik untuk karyawan dalam perihal aturan-aturan kerja atauran-aturan tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja. Adapun data disiplin kerja yang penulis dapatkan ketika melakukan wawancara dengan manajer PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat sebagai berikut:

Tabel 2. Data Absensi Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah
			Sakit	Izin	Alpa	
2021	60	288	14	12	14	40
2022	60	288	17	21	29	67
2023	60	288	15	26	35	76

Sumber: PT. F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat

Berdasarkan paparan tabel di atas dapat diketahui bahwa disiplin kerja di PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat selama 3 tahun mengalami kenaikan terus menerus yang disebabkan karena absensi yang tinggi seperti tidak masuk kerja, sakit, izin dan terlambat yang terus mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021 terdapat total jumlah absen sebanyak 40, selanjutnya pada tahun 2022 terdapat total jumlah absen sebanyak 67, lalu pada tahun 2023 terdapat total jumlah absen sebanyak 76 sehingga nampak jelas bahwa tingkat absensi di PT. F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat terus meningkat sehingga ini semua menyebabkan kinerja karyawan menurun sehingga target kerja yang sudah ditentukan tidak tercapai.

Dari paparan data absensi karyawan PT. F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah disiplin kerja yang dibuktikan dengan melihat tolak ukur tingkat absensi yang tinggi, yang dimana ini harus menjadi perhatian untuk PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat, karena jika disiplin kerja kurang tentunya akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan pula bahkan karyawan tidak selalu mengedepankan waktu mengenai tingkat absensi.

Selain faktor disiplin kerja yang menyebabkan turunya kinerja karyawan diduga karena faktor lingkungan kerja fisik, karena berdasarkan wawancara penulis dengan karyawan PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat bahwa fasilitas kerja masih kurang memadai yang dimana karyawan merasa tidak nyaman ketika melakukan aktivitas kerja di PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat. Menurut Sedarmayanti (2017:79) bahwa lingkungan

kerja adalah “Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai persorangan maupun sebagai kelompok”.

Lingkungan kerja yang nyaman membuat para pegawai merasa aman dan dapat bekerja dengan lebih baik. Lingkungan kerja juga berdampak pada suasana hati pegawai. Apabila seorang pegawai menyukai lingkungan kerjanya, maka ia akan merasa tenang dan nyaman di tempat kerja, sehingga dapat menggunakan waktu kerja secara efektif. Dengan demikian, prestasi kerja pegawai juga meningkat. Jadi, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja yang memadai dan memenuhi kebutuhan pegawai. Selain itu juga lingkungan kerja haruslah sesuai dengan kebutuhan dari karyawan agar karyawan tersebut dapat lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik contohnya adalah peralatan kerja, cahaya, dan, suara, sedangkan non fisik contohnya seperti kesejahteraan karyawan, suasana kerja, serta hubungan antar rekan kerja, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan kedua aspek tersebut dalam kondisi yang baik, sehingga mampu membuat para karyawan tetap berproduksi secara optimal dan bekerja sama baik dengan rekan sejawat maupun atasan.

Berdasarkan survei yang dilakukan penulis ketika melakukan wawancara dengan kepala bagian PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat, ternyata masih banyak fasilitas kerja yang kurang seimbang dengan jumlah karyawan di PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat, yang dimana itu semua jelas akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat. Berikut data fasilitas kerja di PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat ketika penulis melakukan observasi sebagai berikut:

Tabel 3. Standar Fasilitas Kerja PT. F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat

Tahun	<i>Forklift</i>	<i>Reach Truck</i>	<i>Order Picker</i>	<i>Hand Gun</i>	Kompresor
2021	4	2	2	8	1
2022	4	2	3	10	2
2023	4	2	3	8	2

Sumber: PT. F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat (2024)

Berdasarkan data di atas, dari tahun 2021 sampai tahun 2023 penulis sampaikan bahwa fasilitas kerja di PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat masih kurang memadai dengan kebutuhan karyawan untuk bekerja, yang dimana fasilitas peralatan kerja tidak bertambah setiap tahunnya. Pada tahun 2022 *hand gun* ditambah 2 unit namun di tahun 2023 dikurangi lagi dan kompresor pada tahun 2022 ditambah 1 unit yang dimana itu semua masih kurang dari kebutuhan kerja karyawan, menurut karyawan PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat. Selain itu, berdasarkan wawancara penulis dengan sebagian karyawan merasa tidak nyaman dengan fasilitas kerja yang ada di PT. F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat mereka menginginkan pihak manajemen agar menambah fasilitas kerja yang lebih baik lagi agar mereka merasa nyaman bekerja di PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat karena didukung dengan fasilitas kerja yang baik.

Pada dasarnya penulis berasumsi bahwa peningkatan kinerja yang baik itu dalam suatu perusahaan didukung dengan fasilitas kerja yang baik, yang dimana itu semua akan membawa pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan Sedarmayanti (2015:23), menyatakan bahwa “Lingkungan kerja fisik adalah suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan”. Berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat terkait

fenomena-fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat”**. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka terdapat rumusan hipotesis yang diuji dalam penelitian ini, seperti berikut:

- Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
- Terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018:15) diartikan sebagai penelitian berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif, menurut Sugiyono (2016:36), “Asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian di laksanakan di PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat beralamat di center Sukamukti, Kecamatan Bojong Manggu, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Waktu penelitian ini dilakukan selama 6 bulan yang dimulai pada September 2024 hingga Januari 2025. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan pada PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat yang berjumlah 60 karyawan.

Untuk melengkapi data penelitian, penulis menggunakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data melalui kegiatan observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Karena data bersifat kuantitatif, maka teknik analisis data dilakukan dengan beberapa langkah sebagai berikut:

a) Uji Instrumen

Dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada instrumen penelitian yang telah disusun oleh peneliti. Berdasarkan hasil pengolahan uji coba instrumen penelitian diperoleh hasil bahwa seluruh item pernyataan yang telah disusun telah sah dan reliabel.

Tabel 4. Pengujian Instrumen

Variabel	Indikator	No.	Ket
Disiplin Kerja	Kehadiran	1, 2	Valid dan Reliabel
	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	3, 4	
	Ketaatan Pada Standar Kerja	5, 6	
	Tingkat kewaspadaan tinggi	7, 8	
	Bekerja Etis	9,10	
Lingkungan Kerja Fisik	Bangunan Tempat kerja	1,2,3	Nilai rhitung > r tabel dan koef. <i>Cronbach Alpha</i> > 0,60
	Peralatan Kerja yang memadai	4,5,6	
	Fasilitas Kerja	7,8,9,10	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	1, 2	
	Kuantitas Kerja	3, 4	
	Pelaksanaan Tugas	5, 6	
	Tanggung Jawab	7, 8	

b) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Untuk pemenuhan statistik parametrik, peneliti juga melakukan pengujian uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

c) Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis uji regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2018:277), regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Selanjutnya pengujian hipotesis (H1, H2, and H3) di uji dengan menggunakan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

Sebagai bagian dari analisis awal, akan diberikan deskripsi mengenai karakteristik responden yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 60 orang yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Responden kemudian dianalisis berdasarkan informasi inti yang diberikan. Berikut ini akan dijelaskan secara terperinci:

a) Jenis Kelamin

Berdasarkan analisa responden, diperoleh bahwa dalam penelitian ini responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 38 orang (63,3%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 22 orang (36,7%).

b) Berdasarkan Usia

Responden pada penelitian ini memiliki usia yang berbeda-beda. Berdasarkan analisa responden diperoleh bahwa, responden berusia < 25 tahun sebanyak 16 orang (26,7%), responden yang berusia antara 25 - 30 tahun sebanyak 23 orang (38,3%), responden yang berusia antara 31 - 40 tahun sebanyak 14 orang (23,3%), sedangkan responden yang berusia > 41 tahun sebanyak 7 orang (11,7%).

c) Pendidikan Responden

Responden dalam penelitian ini memiliki jenis pendidikan yang berbeda-beda. Berdasarkan analisa responden maka diperoleh bahwa responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 35 orang (58,3%), responden yang berpendidikan D3 sebanyak 6 orang (10%), responden yang berpendidikan S1 sebanyak 16 orang (26,7%), dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 3 orang (5%).

d) Lama Bekerja Responden

Responden dalam penelitian ini memiliki lama bekerja yang berbeda-beda. Berdasarkan analisa responden maka diperoleh bahwa jumlah responden yang bekerja < 1 tahun sebanyak 6 orang (10%), responden yang bekerja selama 1-2 tahun sebanyak 15 orang (25%), responden yang bekerja selama 3-4 tahun sebanyak 29 orang (48,7%), dan responden yang bekerja selama > 5 tahun sebanyak 10 orang (16,7%).

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat dalam analisis regresi berganda, pengujian ini harus dipenuhi agar penaksiran parameter dan koefisien regresi tidak menjadi bias. Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini sebagai berikut:

a) Uji Normalitas Data

Untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel dependen dilakukan dengan menggunakan kolmogorov- smirnov. Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,23829619
Most Extreme Differences	Absolute	0,071
	Positive	0,043
	Negative	-0,071
Test Statistic		0,071
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: Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

b) Uji Multikolinearitas

Deteksi tidak adanya multikolinearitas dengan melihat besaran nilai dari VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Hasil pengujian multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,582	2,473		4,279	0,000		
Disiplin Kerja	0,246	0,068	0,396	3,634	0,001	0,630	1,588
Lingkungan Kerja Fisik	0,291	0,071	0,448	4,113	0,000	0,630	1,588

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 serta nilai VIF kurang dari 10. Hal ini menunjukkan tidak adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Dengan demikian, dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas, sehingga model tersebut memenuhi asumsi multikolinearitas dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan memeriksa apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual antar satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Berdasarkan hasil uji Glejser, diperoleh bahwa semua variabel bebas menunjukkan nilai signifikansi yang tidak signifikan, karena nilai signifikansi variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson yang menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,551 berada dalam rentang 1,55 hingga 2,46. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data pada variabel yang diteliti tidak mengandung autokorelasi.

c. Pengujian Hipotesis

a) Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7. Regresi Sederhana $X1 \rightarrow Y$

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,474	2,448		6,322	0,000
Disiplin Kerja	0,416	0,061	0,669	6,852	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y=15,474+0,416X$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai (a) atau konstanta sebesar 15,474 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin Kerja (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 15,474.
- Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,416 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah, artinya setiap kenaikan Disiplin Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,416 satuan.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai thitung 6,852 > ttabel 2,001 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat.

b) Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8. Regresi Sederhana $X2 \rightarrow Y$

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,994	2,517		5,560	0,000
Lingkungan Kerja Fisik	0,447	0,062	0,689	7,246	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y=13,994+0,447X$ Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai (a) atau konstanta sebesar 13,994 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Lingkungan Kerja Fisik (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 13,994.
- Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,447 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah, artinya setiap kenaikan Lingkungan Kerja Fisik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,447 satuan.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai thitung 7,246 > ttabel 2,001 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan **H_2 diterima** menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat.

c) Pengaruh Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9. Regresi Ganda X_1 dan X_2 (simultan) $\rightarrow Y$

Uji F hitung ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1427,157	2	713,579	38,378	,000 ^b
	Residual	1059,826	57	18,593		
	Total	2486,983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Fhitung 38,378 > Ftabel 3,16 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan **H_3 diterima**, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana $Y=15,474+0,416X$ Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 15,474 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin Kerja (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 15,474. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,416 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah, artinya setiap kenaikan Disiplin Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,416 satuan. Nilai korelasi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,669 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat, yang artinya tingkat hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi RSquare sebesar 0,447 yang artinya variabel Disiplin Kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 44,7%, sedangkan sisanya sebesar 45,3% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai thitung 6,852 > ttabel 2,001 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Rastana (2021) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian Muhamad, dkk (2021)., Yulia, dkk (2021)., Gede, dkk., (2018) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian Sopandi (2023)., Hutagalung (2019) bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana $Y=13,994+0,447X$ dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 13,994 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Lingkungan Kerja Fisik (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 13,994. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,447 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Lingkungan Kerja Fisik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,447 satuan. Nilai korelasi variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,689 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi $RSquare$ sebesar 0,475 yang artinya Lingkungan Kerja Fisik (X_2) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 47,5%, sedangkan sisanya sebesar 52,5% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} 7,246 > t_{tabel} 2,001 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Rastana (2021)., Ramadhany, Delfi (2017)., Ery (2019) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian Defitamilia & Saleh (2022) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian Ilham (2019) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda $Y=10,582+0,246X_1+0,291X_2$ Interpretasi persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: Konstanta sebesar 10,582 artinya jika variabel Disiplin Kerja dan variabel Lingkungan Kerja Fisik, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 10,582. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,246 menyatakan bahwa jika variabel Disiplin Kerja bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Lingkungan Kerja Fisik) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,246. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) sebesar 0,291, menyatakan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Disiplin Kerja) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,291. Nilai korelasi variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) sebesar 0,758, masuk pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi $RSquare$ sebesar 0,574 yang artinya variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan memberikan kontribusi

terhadap Kinerja Karyawan sebesar 57,4%, sedangkan sisanya sebesar 42,6% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai $F_{hitung} 38,378 > F_{tabel} 3,16$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Rastana (2021) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian Defitamilia & Saleh (2022) menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian Ilham (2019) Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=15,474+0,416X$. Nilai korelasi sebesar 0,669 (kuat). Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 44,7%. Nilai $t_{hitung} 6,852 > t_{tabel} 2,001$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=13,994+0,447X$. Nilai korelasi sebesar 0,689 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 47,5%, Nilai $t_{hitung} 7,246 > t_{tabel} 2,001$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
- Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y=10,582+0,246X_1+0,291X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,758 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 57,4%. Nilai $F_{hitung} 38,378 > F_{tabel} 3,16$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Defitamilia, S., & Saleh, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 89-99.
- Ery. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nihon Plast Indonesia. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, (1).
- Gede, dkk. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Motivasi Kerja Pada BPR SE-Kecamatan Sukawati Gianyar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol 7 No. 4.
- Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 7, No.02.
- Hutagalung, Maribet. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama. *Jurnal Manajemen* Vol. 21 No. 02.
- Muhamad, dkk. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

- Karyawan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika. *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, Vol 4, No.2.
- Ramadhany, Delfi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal: Psikoborneo* Vol 5, No.2.
- Rastana, M.S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 1(3).
- Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sopandi, Andi. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hypermart Pejaten Village Pasar Minggu Di Jakarta Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management, & Business*. Vol. 6 No. 4.
- Yulia,dkk,. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sentra Poonselindo. *Jurnal Perkusi Pemasaran Keuangan dan Sumber Daya Manusia (Universitas Pamulang)*, Vol 1. No. 2.