

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitracomm Ekasarana Jakarta Selatan

¹ Dwi Fatimah Rodiatun Sari,² Lili Sularmi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan bisnis , Universitas Pamulang

E-mail: 1dwifrsari23@gmail.com 2lilisularmi.81@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitracomm Ekasarana Jakarta Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sekaligus sampel sebanyak 40 karyawan melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, serta dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi 0,677, determinasi 45,8%, dan thitung 5,672 > ttabel 1,685 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan korelasi 0,739, determinasi 54,6%, dan thitung 6,759 > ttabel 1,685 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan R 0,789, R² 62,2%, dan Fhitung 35,422 > Ftabel 3,252 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Persamaan regresi berganda adalah $Y = 3,661 + 0,322X_1 + 0,598X_2$.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Fisik; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the physical work environment and work discipline on employee performance at PT Mitracomm Ekasarana, South Jakarta. The study employs a quantitative approach, utilizing a total population of 40 employees as the sample through a saturated sampling technique. Data collection was conducted via observation, interviews, questionnaires, and documentation. Data analysis involved tests for validity, reliability, classical assumptions, simple and multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t-test, and F-test. The results indicate that the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a correlation of 0.677, a determination of 45.8%, and a t-count of 5.672 > t-table of 1.685 (significance 0.000 < 0.05). Work discipline also has a positive and significant effect, with a correlation of 0.739, a determination of 54.6%, and a t-count of 6.759 > t-table of 1.685 (significance 0.000 < 0.05). Simultaneously, the physical work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, with R = 0.789, R² = 62.2%, and F-count = 35.422 > F-table = 3.252 (significance 0.000 < 0.05). The multiple regression equation is $Y = 3.661 + 0.322X_1 + 0.598X_2$.

Keywords: Physical Work Environment; Work Discipline; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Di tengah arus globalisasi, organisasi perlu meningkatkan kinerja karyawan agar dapat berkembang dan mencapai tujuan. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia karena karyawan menjadi penggerak utama dalam pelaksanaan visi, misi, dan

tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi bagian penting untuk menjaga kualitas hasil kerja, produktivitas, dan efektivitas organisasi.

Pada PT Mitracomm Ekasarana Jakarta Selatan, penelitian diarahkan pada dua faktor yang dalam skripsi diposisikan sebagai variabel yang berkaitan dengan kinerja, yaitu

lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2020). Kondisi tersebut mencakup udara, warna, pencahayaan, dan suara. Lingkungan yang nyaman, aman, dan didukung fasilitas yang memadai diharapkan dapat mendukung karyawan dalam menjalankan tugas.

Hasil pra-survei pada tahun 2026 menunjukkan bahwa masih terdapat kondisi fisik yang perlu diperbaiki. Dari 20 ventilasi yang diperiksa, 16 berada dalam kondisi baik dan 4 rusak; dari 20 tembok/dinding, 18 baik dan 2 rusak; dari 20 lampu, 15 baik dan 5 rusak; sedangkan dari 20 peredam/kepad suara, 14 baik dan 6 rusak. Temuan tersebut menunjukkan perlunya pemeliharaan pada sirkulasi udara, dinding, pencahayaan, dan pengendalian kebisingan agar kenyamanan serta konsentrasi kerja tetap terjaga.

Tabel 1. Kondisi Pra-Survei Lingkungan kerja Fisik Tahun 2026

Aspek	Jumlah	Baik	Rusak
Udara (ventilasi)	20	16	4
Warna ruangan	20	18	2
Pencahayaan lampu	20	15	5
Suara/kepad kebisingan	20	14	6

Selain lingkungan kerja fisik, disiplin kerja menjadi perhatian karena berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, dan tanggung jawab kerja. Disiplin kerja yang baik membantu menjaga tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas (Sukri, 2015). Dalam penelitian ini, disiplin kerja diukur melalui tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, dan tanggung jawab (Agustini, 2019).

Data absensi menunjukkan bahwa jumlah karyawan tetap 40 orang pada periode 2023–2025. Pada 2023 terdapat 3 karyawan alpha, 4 izin, dan 6 terlambat, dengan total 13 kejadian atau 32,5%. Pada 2024 angka

tersebut meningkat menjadi 5 alpha, 5 izin, dan 9 terlambat, total 19 kejadian atau 47,5%. Pada 2025 terdapat 7 alpha, 4 izin, dan 2 terlambat, total 13 kejadian atau 32,5%. Pola tersebut menunjukkan bahwa tingkat absensi meningkat pada 2024 dan menurun pada 2025, tetapi kasus alpha pada 2025 menjadi yang tertinggi.

Tabel 2. Data Absensi Karyawan PT. Mitracomm Kasarana Jakarta Selatan

Tahun	Alpha	Izin	Terlambat	Total	Persentase
2023	3	4	6	13	32,5%
2024	5	5	9	19	47,5%
2025	7	4	2	13	32,5%

Permasalahan kinerja juga terlihat dari data pencapaian kinerja. Rata-rata realisasi kinerja tercatat 97,4% pada 2022, menurun menjadi 96,6% pada 2023, kemudian tercatat 98% pada 2024. Pada indikator kualitas, realisasi turun dari 96% pada 2022 menjadi 93% pada 2023. Kondisi tersebut menunjukkan adanya celah antara target dan realisasi yang dapat menjadi dasar evaluasi terhadap faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan mengetahui: (1) pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; dan (3) pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitracomm Ekasarana Jakarta Selatan.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2017; 2020). Kondisi lingkungan kerja fisik dapat mencakup penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, serta fasilitas yang mendukung pekerjaan.

Afandi (2018) menyebutkan indikator lingkungan kerja fisik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi udara, warna,

pencahayaannya, dan suara. Udara berkaitan dengan suhu dan kondisi udara di tempat kerja. Warna berhubungan dengan suasana dan kenyamanan ruang. Pencahayaannya yang memadai mendukung ketepatan dan kelancaran pekerjaan, sedangkan pengendalian suara diperlukan agar kebisingan tidak mengganggu konsentrasi karyawan.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan (Setiyawan & Waridin, 2019). Hasibuan (2018) menjelaskan kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin juga dapat menjadi alat komunikasi manajer dengan karyawan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan menaati ketentuan organisasi (Rivai, 2019).

Dalam penelitian ini, indikator disiplin kerja mengacu pada Agustini (2019), yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, dan tanggung jawab. Keempat indikator tersebut digunakan untuk melihat kepatuhan karyawan dalam menjalankan ketentuan dan menyelesaikan tugas yang diberikan.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi (Afandi, 2018). Sutrisno (2018) menyatakan bahwa kinerja dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi.

Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi penggunaan waktu, kualitas, kuantitas, dan kerja sama antarkaryawan. Penggunaan waktu berkaitan dengan ketepatan penyelesaian pekerjaan; kualitas berhubungan dengan ketelitian dan akurasi; kuantitas berkaitan dengan jumlah pekerjaan

yang diselesaikan; sedangkan kerja sama berkaitan dengan koordinasi dalam menyelesaikan tugas.

2.4 Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Kerangka berpikir penelitian menempatkan lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan disiplin kerja yang baik diharapkan mendukung pencapaian kinerja. Berdasarkan kerangka tersebut, hipotesis penelitian adalah: H1 terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan; H2 terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; dan H3 terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Krisyanto (2022) meneliti disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik pada pegawai Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan. Rastana et al. (2021) menguji lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan. Silalahi et al. (2021) menambahkan komunikasi dan etos kerja dalam model penelitian pada PT Esun Internasional Utama Indonesia Batam. Sundari dan Putri (2023) mengkaji kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Riandi (2025) secara khusus menguji lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Property Jakarta.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dicantumkan dalam skripsi memperlihatkan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja telah banyak dikaji sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja. Ilham (2019) meneliti pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Ardiansyah dan Purbawati (2020) mengkaji hubungan yang sama pada karyawan PT Pos Indonesia. Cahyanti (2020) meneliti pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Probolinggo. Fitriani et al. (2019)

memasukkan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, dan disiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja pegawai guru.

Tabel 3. Penelitian Terdahulu

Peneliti	Objek/Variabel utama	Fokus penelitian
Ilham (2019)	Disiplin kerja; lingkungan kerja fisik; kinerja	Pengaruh dua variabel terhadap kinerja
Ardiansyah & Purbawati (2020)	Disiplin kerja; lingkungan kerja fisik; kinerja	Karyawan PT Pos Indonesia
Cahyanti (2020)	Disiplin kerja; lingkungan kerja fisik; kinerja	Pegawai dinas
Fitriani et al. (2019)	Lingkungan fisik/nonfisik; disiplin; kinerja	Pegawai guru
Krisyanto (2022)	Disiplin; lingkungan fisik; kinerja	Pegawai perhubungan
Rastana et al. (2021)	Lingkungan fisik; disiplin; kinerja	Pegawai badan keuangan daerah
Silalahi et al. (2021)	Komunikasi; disiplin; etos; lingkungan fisik; kinerja	Karyawan Perusahaan
Sundari & Putri (2023)	Kompetensi; disiplin; lingkungan fisik; kepuasan; kinerja	Kinerja dengan mediator
Riandi (2025)	Lingkungan fisik; disiplin; kinerja	Karyawan PT Telkom Property

2.6 Hubungan Antarvariabel

Hubungan lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini didasarkan pada pemikiran bahwa kondisi fisik tempat kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan. Sedarmayanti (2017; 2020) menjelaskan lingkungan kerja fisik sebagai keadaan fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan. Dalam

konteks penelitian, udara, warna, pencahayaan, dan suara menjadi indikator yang digunakan untuk menangkap kondisi tersebut. Apabila kondisi fisik mendukung, karyawan memiliki lingkungan yang lebih nyaman untuk melaksanakan tugas, sedangkan kondisi yang kurang mendukung dapat menjadi bagian dari permasalahan yang perlu diperhatikan.

Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini berkaitan dengan ketaatan karyawan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja. Setiyawan dan Waridin (2019) memandang disiplin sebagai bentuk ketaatan terhadap aturan, sedangkan Hasibuan (2018) menekankan kesadaran dan kesediaan untuk menaati peraturan perusahaan dan norma sosial. Dengan indikator tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, dan tanggung jawab, penelitian mengoperasionalkan disiplin sebagai perilaku yang dapat diamati melalui pelaksanaan pekerjaan.

Hubungan kedua variabel independen secara bersama-sama dengan kinerja didasarkan pada kerangka berpikir yang digunakan dalam skripsi. Kinerja tidak hanya dilihat dari satu aspek, tetapi dari penggunaan waktu, kualitas, kuantitas, dan kerja sama. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja diposisikan sebagai dua faktor yang secara bersama-sama dapat berkaitan dengan pencapaian hasil kerja. Pengujian simultan melalui regresi dan uji F digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.

Kerangka tersebut juga menunjukkan alasan pemilihan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan kuesioner kepada seluruh populasi, persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja dapat diberi skor dan dianalisis secara statistik. Hasil pengujian kemudian dibandingkan dengan kriteria signifikansi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kesimpulan penelitian diarahkan pada

kondisi objek penelitian, yaitu PT Mitracomm Ekasarana Jakarta Selatan, sebagaimana batasan yang digunakan dalam skripsi.

3. METODOLOGI

Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif. Penelitian dilaksanakan pada PT Mitracomm Ekasarana, Kawasan Gedung The East Tower, Jl. Mega Kuningan Barat, Jl. DR. Ide Anak Agung Gde Agung No.1 Lantai 15, Kuningan, Setiabudi, Jakarta Selatan.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Mitracomm Ekasarana Jakarta Selatan yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah responden penelitian adalah 40 orang.

Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner kepada responden. Data sekunder diperoleh dari dokumen dan arsip yang relevan. Instrumen kuesioner menggunakan skala Likert. Variabel independen terdiri atas lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Udara; Warna; Pencahayaan; Suara
Disiplin Kerja (X2)	Tingkat kehadiran; Tata cara kerja; Ketaatan pada atasan; Tanggung jawab
Kinerja Karyawan (Y)	Penggunaan waktu; Kualitas; Kuantitas; Kerja sama antarkaryawan

Analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier sederhana dan

berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan SPSS versi 26. Kriteria pengujian hipotesis menggunakan taraf signifikansi 5%.

3.2 Prosedur Pengujian

Prosedur penelitian dimulai dengan identifikasi permasalahan melalui observasi awal dan data perusahaan, kemudian dilanjutkan penyusunan instrumen berdasarkan indikator masing-masing variabel. Instrumen lingkungan kerja fisik menggunakan indikator udara, warna, pencahayaan, dan suara; disiplin kerja menggunakan tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, dan tanggung jawab; sedangkan kinerja menggunakan penggunaan waktu, kualitas, kuantitas, dan kerja sama antarkaryawan. Kuesioner selanjutnya diberikan kepada 40 karyawan sebagai responden.

Setelah data terkumpul, dilakukan pengujian kualitas instrumen. Uji validitas digunakan untuk melihat kemampuan setiap butir dalam mengukur variabel yang diteliti. Berdasarkan kriteria yang digunakan dalam skripsi, nilai r hitung dibandingkan dengan r tabel 0,312. Seluruh butir pada ketiga variabel memenuhi kriteria tersebut. Uji reliabilitas kemudian digunakan untuk memastikan konsistensi jawaban responden, dengan batas Cronbach's Alpha sebesar 0,600.

Tahap berikutnya adalah pengujian asumsi klasik. Normalitas diperiksa melalui One-Sample Kolmogorov-Smirnov dan P-P Plot. Multikolinearitas diperiksa melalui tolerance dan VIF. Autokorelasi diperiksa melalui Durbin-Watson. Heteroskedastisitas diperiksa melalui scatterplot. Hasil seluruh pengujian tersebut digunakan sebagai dasar sebelum model regresi dan pengujian hipotesis diinterpretasikan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan taraf signifikansi 5%. Untuk pengaruh parsial digunakan uji t dengan derajat kebebasan n-2, sehingga untuk 40 responden digunakan df 38 dan t tabel 1,685. Untuk pengaruh simultan digunakan uji F dengan df 37 dan F tabel

3,252. Keputusan didasarkan pada perbandingan nilai hitung dengan nilai tabel serta nilai signifikansi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 40 orang. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 15 laki-laki (37,5%) dan 25 perempuan (62,5%). Berdasarkan usia, responden berusia <25 tahun sebanyak 8 orang (20%), 26–38 tahun sebanyak 18 orang (45%), 39–49 tahun sebanyak 9 orang (22,5%), dan >50 tahun sebanyak 5 orang (12,5%). Berdasarkan pendidikan, responden SMA/SMK sebanyak 10 orang (25%), D3 sebanyak 5 orang (12,5%), dan S1 sebanyak 25 orang (62,5%).

Tabel 5. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Laki-laki	15	37,5
	Perempuan	25	62,5
Usia	<25 tahun	8	20,0
	26–38 tahun	18	45,0
	39–49 tahun	9	22,5
	>50 tahun	5	12,5
Pendidikan	SMA/SMK	10	25,0
	D3	5	12,5
	S1	25	62,5

4.2 Deskripsi Variabel

Hasil penilaian responden menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memperoleh rata-rata skor 4,20 dan termasuk kategori sangat baik. Disiplin kerja memperoleh rata-rata 4,31 dan termasuk kategori sangat baik. Kinerja karyawan memperoleh rata-rata 4,28 dan termasuk kategori sangat baik. Meskipun rata-rata berada pada kategori sangat baik, skripsi mencatat masih terdapat beberapa butir dengan skor relatif lebih rendah yang perlu diperhatikan.

Tabel 5. Rata-Rata Penilaian Responden

Variabel	Rata-rata	Kategori
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	4,20	Sangat Baik
Disiplin Kerja (X2)	4,31	Sangat Baik
Kinerja Karyawan (Y)	4,28	Sangat Baik

4.3 Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Uji validitas menunjukkan seluruh butir pada variabel lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel 0,312, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan Cronbach's Alpha lingkungan kerja fisik sebesar 0,839 dan disiplin kerja sebesar 0,817; keduanya lebih besar dari 0,600 sehingga instrumen reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keputusan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,839	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,817	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	>0,600	0,600	Reliabel

Uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan signifikansi 0,200 > 0,05 sehingga residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menghasilkan tolerance 0,609 dan VIF 1,642 untuk variabel independen, sehingga tidak terdapat gangguan multikolinearitas. Uji autokorelasi menghasilkan Durbin-Watson 2,420, yang berada pada rentang 1,550–2,460 sehingga tidak terdapat gangguan autokorelasi. Hasil scatterplot juga menunjukkan tidak terdapat pola tertentu, sehingga tidak ditemukan gangguan heteroskedastisitas.

Tabel 7. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil	Interpretasi
Normalitas	Sig. 0,200	Normal
Multikolinearitas	Tolerance 0,609; VIF 1,642	Tidak terjadi multikolinearitas
Autokorelasi	DW 2,420	Tidak ada autokorelasi
Heteroskedastisitas	Scatterplot tidak berpola	Tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4 Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Regresi linier sederhana menghasilkan persamaan $Y = 17,047 + 0,617X_1$ untuk lingkungan kerja fisik dan $Y = 6,164 + 0,853X_2$ untuk disiplin kerja. Persamaan tersebut menunjukkan koefisien regresi positif pada masing-masing variabel.

Pada regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 3,661 + 0,322X_1 + 0,598X_2$. Nilai konstanta 3,661 menunjukkan nilai kinerja ketika kedua variabel independen tidak dipertimbangkan dalam model. Koefisien 0,322 menunjukkan perubahan kinerja sebesar 0,322 untuk setiap perubahan satu unit lingkungan kerja fisik dengan disiplin kerja tetap. Koefisien 0,598 menunjukkan perubahan kinerja sebesar 0,598 untuk setiap perubahan satu unit disiplin kerja dengan lingkungan kerja fisik tetap.

Tabel 8. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	3,661	-	0,713	0,480
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,322	0,353	2,726	0,010
Disiplin Kerja (X2)	0,598	0,518	3,998	0,000

Secara parsial, lingkungan kerja fisik memiliki korelasi 0,677 dengan kinerja karyawan, berada pada interval 0,60–0,799 yang dikategorikan kuat. Koefisien determinasi sebesar 45,8% menunjukkan kontribusi lingkungan kerja fisik terhadap variasi kinerja dalam model, sedangkan 54,2% merupakan bagian yang dikaitkan dengan faktor lain di luar model. Uji t menghasilkan thitung 5,672 > ttabel 1,685 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Disiplin kerja memiliki korelasi 0,739 dengan kinerja karyawan, juga berada pada kategori kuat. Koefisien determinasi sebesar 54,6%, sedangkan 45,4% merupakan bagian yang dikaitkan dengan faktor lain di luar

model. Uji t menghasilkan thitung 6,759 > ttabel 1,685 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja memiliki korelasi 0,789 dengan kinerja karyawan, yang berada pada kategori kuat. Koefisien determinasi sebesar 62,2%, sedangkan 37,8% merupakan bagian yang dikaitkan dengan faktor lain di luar model. Uji F menghasilkan Fhitung 35,422 > Ftabel 3,252 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Tabel.9 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan	R	R ²	t/F	Sig.
X1 → Y	0,677	45,8 %	5,672	0,000
X2 → Y	0,739	54,6 %	6,759	0,000
X1 dan X2 → Y	0,789	62,2 %	35,422	0,000

4.5 Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan landasan teori bahwa kondisi fisik tempat kerja, termasuk udara, pencahayaan, warna, dan suara, dapat memengaruhi kenyamanan dan kelancaran karyawan dalam bekerja. Data pra-survei yang masih menemukan kerusakan pada ventilasi, lampu, dinding, dan peredam suara memberikan konteks bagi hasil pengujian kuantitatif.

Disiplin kerja juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan konsep bahwa ketaatan terhadap aturan, ketepatan waktu, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, dan tanggung jawab merupakan bagian penting dari pelaksanaan pekerjaan. Data absensi yang menunjukkan peningkatan total absensi pada 2024 serta peningkatan kasus alpha pada 2025 memperlihatkan adanya aspek kedisiplinan yang masih perlu diperhatikan.

Secara simultan, kedua variabel berhubungan positif dan signifikan dengan

kinerja. Nilai R^2 62,2% menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel dalam model menjelaskan 62,2% variasi kinerja karyawan, sementara 37,8% berada pada faktor lain di luar model penelitian. Hasil regresi juga menunjukkan koefisien disiplin kerja sebesar 0,598 dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,322 dalam model, sebagaimana tercantum dalam skripsi.

Temuan penelitian ini konsisten dengan sejumlah penelitian terdahulu yang dicantumkan dalam skripsi, antara lain Ilham (2019), Ardiansyah dan Purbawati (2020), Cahyanti (2020), Fitriani et al. (2019), Josiah (2018), Krisyanto (2022), Rastana et al. (2021), Silalahi et al. (2021), Sundari dan Putri (2023), serta Riandi (2025), yang sama-sama mengkaji keterkaitan disiplin kerja dan/atau lingkungan kerja fisik dengan kinerja.

Secara substantif, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja tidak berdiri sendiri dalam menjelaskan kinerja. Pada model berganda, kedua variabel memiliki koefisien positif, sehingga perubahan pada masing-masing variabel dalam model diikuti perubahan searah pada kinerja. Nilai R^2 62,2% menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel memiliki daya jelaskan yang lebih besar daripada pengujian masing-masing variabel secara terpisah. Namun, angka 37,8% yang tersisa menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain di luar model penelitian yang berkaitan dengan kinerja.

Koefisien regresi pada model berganda juga memberikan gambaran mengenai hasil estimasi masing-masing prediktor setelah kedua variabel dimasukkan bersama. Lingkungan kerja fisik memiliki koefisien 0,322, sedangkan disiplin kerja memiliki koefisien 0,598. Dalam model penelitian ini, kedua koefisien bernilai positif. Interpretasi tersebut harus dibaca sebagai hasil estimasi statistik pada sampel penelitian, bukan

sebagai ukuran tunggal seluruh faktor yang menentukan kinerja.

Hasil deskriptif memperlihatkan bahwa ketiga variabel memperoleh rata-rata pada kategori sangat baik. Lingkungan kerja fisik memiliki rata-rata 4,20, disiplin kerja 4,31, dan kinerja karyawan 4,28. Walaupun demikian, skripsi mencatat adanya butir dengan skor terendah yang masih perlu diperhatikan. Pada lingkungan kerja fisik, pernyataan mengenai tingkat kebisingan memperoleh rata-rata 4,03. Pada disiplin kerja, beberapa pernyataan mengenai kehadiran, kepatuhan terhadap tata tertib, penyelesaian sesuai standar operasional, dan tanggung jawab memperoleh rata-rata 4,23. Pada kinerja, pernyataan mengenai tidak menunda pekerjaan memperoleh rata-rata 4,03.

Temuan deskriptif tersebut dapat dipertemukan dengan data awal perusahaan. Pada lingkungan kerja fisik masih terdapat sejumlah fasilitas yang rusak, sedangkan pada disiplin terdapat perubahan jumlah absensi antarperiode. Pada kinerja, data target dan realisasi juga menunjukkan adanya selisih pada beberapa indikator. Keselarasan antara data awal, hasil deskriptif, dan pengujian statistik memberikan konteks empiris yang lebih lengkap mengenai masalah penelitian.

Dalam kaitannya dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian pada PT Mitracomm Ekasarana Jakarta Selatan berada dalam tema penelitian yang sama dengan sejumlah studi yang tercantum dalam skripsi. Ilham (2019), Ardiansyah dan Purbawati (2020), Cahyanti (2020), Josiah (2018), Krisyanto (2022), Rastana et al. (2021), Silalahi et al. (2021), dan Riandi (2025) sama-sama menempatkan disiplin kerja dan/atau lingkungan kerja fisik sebagai variabel yang berkaitan dengan kinerja. Penelitian Sundari dan Putri (2023) juga memasukkan kompetensi dan kepuasan kerja dalam modelnya. Perbedaan objek dan susunan variabel membuat hasil penelitian ini

tetap memiliki konteks khusus pada PT Mitracomm Ekasarana Jakarta Selatan.

Implikasi praktis yang dapat ditarik dari hasil penelitian mengikuti temuan dalam skripsi, terutama pada aspek yang memperoleh skor relatif lebih rendah. Pengendalian kebisingan dapat menjadi bagian dari pemeliharaan lingkungan kerja fisik. Pada disiplin kerja, penguatan pengawasan, motivasi, evaluasi berkala, serta penerapan penghargaan dan sanksi secara konsisten disebut sebagai langkah yang dapat diperhatikan. Pada kinerja, pengelolaan waktu, pembagian beban kerja, target yang jelas, dan monitoring penyelesaian pekerjaan dapat menjadi perhatian. Uraian tersebut merupakan implikasi dari hasil dan saran yang telah terdapat dalam skripsi.

5. KESIMPULAN

Penelitian pada 40 karyawan PT Mitracomm Ekasarana Jakarta Selatan menghasilkan tiga temuan utama. Pertama, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi 0,677, koefisien determinasi 45,8%, dan $t_{hitung} 5,672 > t_{tabel} 1,685$ pada signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kedua, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi 0,739, koefisien determinasi 54,6%, dan $t_{hitung} 6,759 > t_{tabel} 1,685$ pada signifikansi $0,000 < 0,05$.

Ketiga, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai korelasi sebesar 0,789, koefisien determinasi 62,2%, dan $F_{hitung} 35,422 > F_{tabel} 3,252$ pada signifikansi $0,000 < 0,05$. Model regresi yang diperoleh adalah $Y = 3,661 + 0,322X_1 + 0,598X_2$.

6. UCAPA TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Pamulang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, dosen pembimbing, penguji, pihak manajemen PT Mitracomm Ekasarana Jakarta Selatan, serta

seluruh responden yang telah membantu proses penelitian dan penyusunan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ardiansyah, A., & Purbawati, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 141–149.
- Cahyanti, M. M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Manajemen dan Profesional*, 1(1), 66–72.
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119–133.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 507–513.
- Josiah, T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 4(1), 11–20.
- Krisyanto, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1169–1178.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834–843.
- Riandi, F. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Property Jakarta. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 3145–3156.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Setiyawan, & Waridin. (2019). *Manajemen dan Disiplin Kerja. Sebagaimana dirujuk dalam skripsi*.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *Equilibria: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118–128.
- Sukri. (2015). *Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Sebagaimana dirujuk dalam skripsi*.
- Sundari, G. D., & Putri, E. R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 127–138.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Veritia, V., Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Soeka Buana Bekasi. *Scientific Journal of Reflection*, 6(4), 880–887.