

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV SARI RASA NUSANTARA CABANG PASAR MINGGU JAKARTA SELATAN

Asep Teguh Mubarak Nur¹, Dodi Prasada²

Program Studi Manajemen,

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: asepteguhmubarak@gmail.com¹, dosen02454@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. This study aims to determine the influence of the physical work environment and work discipline on employee performance at CV Sari Rasa Nusantara, Pasar Minggu Branch, South Jakarta.

Methods. The method used in this study is a quantitative method. The population in this study consists of 65 respondents. The sampling technique used is saturated sampling, resulting in a total sample of 65 respondents. Data analysis includes validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis testing.

Results. The results of this study indicate that the Physical Work Environment variable has a positive and significant partial effect on employee performance, with a t -value of $5.804 > 1.998$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. This shows that H_0 is rejected and H_1 is accepted. The Work Discipline variable also has a positive and significant partial effect on employee performance, with a t -value of $6.736 > 1.998$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. This indicates that H_0 is rejected and H_2 is accepted.

Implications. The Physical Work Environment and Work Discipline influence employee performance. Therefore, the implication of this study is that improving employee performance can be achieved by providing training and improving workplace conditions to ensure employees feel comfortable and motivated. Additionally, enhancing discipline in accordance with company regulations can help employees feel satisfied in their work.

Keywords. Physical Work Environment; Work Discipline; Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada CV Sari Rasa Nusantara Cabang Pasar Minggu Jakarta Selatan

Metode. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 65 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 65 responden Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Hasil. Hasil penelitian ini adalah variabel Lingkungan kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} ($5,804 > 1,998$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} ($6,736 > 1,998$) nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Implikasi. Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan, dan perbaikan terhadap kondisi tempat kerja karyawan agar karyawan merasa nyaman dan kembali bersemangat serta peningkatan disiplin yang baik dan sesuai aturan yang berlaku di perusahaan agar para karyawan merasa puas dalam bekerja.

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

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Kinerja sangatlah berharga karena bisa sebagai dukungan strategi jangka panjang serta untuk penilaian, mengontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan tolak ukur menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas, karena pada umumnya kinerja dinilai dari apa yang dikerjakan oleh karyawan tersebut dan bagaimana hasil kerja yang dicapai selama bekerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa sebab seperti disiplin karyawan, Lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya. Kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Menurunnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan belum menghasilkan output secara maksimal. Menurut Sedarmayanti (2018: 26) "Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung". Lingkungan kerja Fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan. Jika Karyawan menyukai Lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Singodimejo dalam buku H. Edy Sutrisno (2016:86) mengatakan bahwa "disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan karyawan untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang melorot akan menjadi penghalang pencapaian perusahaan".

Dari pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis yang diciptakan oleh perusahaan, serta memiliki kemampuan mengemban dan menyetujui sanksi yang diterima apabila terjadi pelanggaran.

sudah seharusnya memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan memiliki karyawan yang disiplin agar mendapatkan hasil yang optimal. Maka dapat

disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam bekerja dan memperoleh hasil kerja, tanpa adanya Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja yang baik maka kinerjapun tidak akan optimal begitupun sebaliknya apabila Lingkungan kerja terus ditingkatkan maka kinerja pun akan optimal.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Sari Rasa Nusantara Cabanag Pasar Minggu Jakarta Selatan.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kajian Pustaka dan Hipotesis

Lingkungan Kerja Fisik

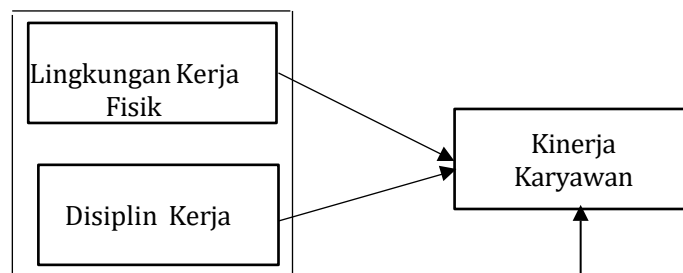
Lingkungan kerja Fisik merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan Lingkungan kerja Fisik yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Anam (2018:46) "Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi karyawan untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan".

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2018:94) "kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara (2016:67) "kinerja adalah hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hubungan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan, Semakin Bagus Area Lingkungan yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya kompeten akan semakin kompetitif dan mampu bersaing di masa depan. maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₁: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan hasil regresi $Y = 16.708 + 0,542 X_1$, sehingga apabila Lingkungan Kerja Fisik dinaikan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,542. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,804 > 1,998)$. dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja karyawan. hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Oleh Nur Aisya Fadila, Ading Sunarto, (2024) Yang Berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi”

H₂: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan hasil regresi $Y = 10.467 + 0,723 X_2$, sehingga apabila Disiplin Kerja dinaikan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,723. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,736 > 1,998)$. dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan. Dengan hasil diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Angga Pratama (2020) Yang Berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wisata Angkasa Permai”

H₃: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai diperoleh persamaan regresi $Y = 6,630 + 0,295 X_1 + 0,513 X_2$. Uji hipotesis pada uji F diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $29,370 > 3,145$ dengan tingkat signifikan didapat $0,001 < 0,050$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,697 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja Karyawan. Pada nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,486 dimana variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) sebesar 48,6% sedangkan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan CV Sarirasa Nusantara Selatan. Dengan hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Erlan febrianto, Desi prasetyani (2024) Yang Berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sigap Dasa Perkasa Jakarta Selatan.”

3. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal. Desain kausal ini digunakan untuk mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2014). Variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Disiplin kerja (X_2). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y). Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah CV Sari Rasa Nusantara Cabang Pasar Minggu Jakarta Selatan. yang beralamat di Jl. Raya Pasar Minggu No.44 Duren Tiga, Pancoran, Jakarta Selatan 12760.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Sari Rasa Nusantara Cabang Pasar Minggu Jakarta Selatan berjumlah 65 karyawan, teknik sampel yang digunakan adalah

sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Salah satu skala yang umum dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah Skala *Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan dan diikuti oleh lima respon yang menunjukkan tingkatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Teknik analisis ini digunakan karena berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik. Regresi linier berganda digunakan untuk memproyeksikan pengaruh dan hubungan terhadap variabel Y.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik				
1	Butir Pernyataan 1	0,707	0,244	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,656	0,244	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,663	0,244	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,663	0,244	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,610	0,244	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,679	0,244	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,710	0,244	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,711	0,244	Valid
9	Butir Pertanyaan 9	0,682	0,244	Valid
10	Butir Pertanyaan10	0,744	0,244	Valid
Disiplin Kerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,622	0,244	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,598	0,244	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,500	0,244	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,500	0,244	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,621	0,244	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,641	0,244	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,566	0,244	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,575	0,244	Valid
9	Butir Pertanyaan 9	0,614	0,244	Valid
10	Butir Pertanyaan 10	0,629	0,244	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Butir Pernyataan 1	0,527	0,244	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,593	0,244	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,657	0,244	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,545	0,244	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,693	0,244	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,533	0,244	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,603	0,244	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,609	0,244	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,653	0,244	Valid
10	Butir Pernyataan10	0,580	0,244	Valid

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected* item total correlation lebih besar dari nilai rtabel 0,244 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,870	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,783	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,791	0,60	Reliabel

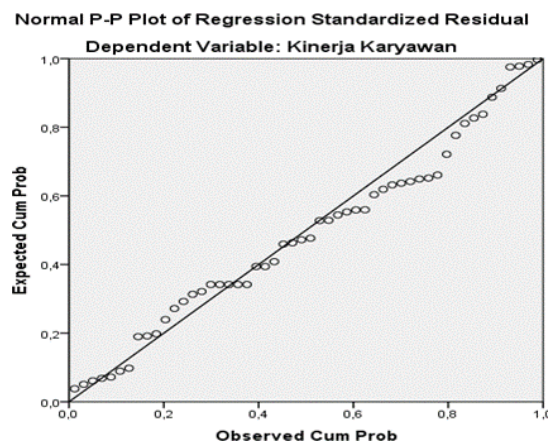
Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentukdistribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun 2023

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

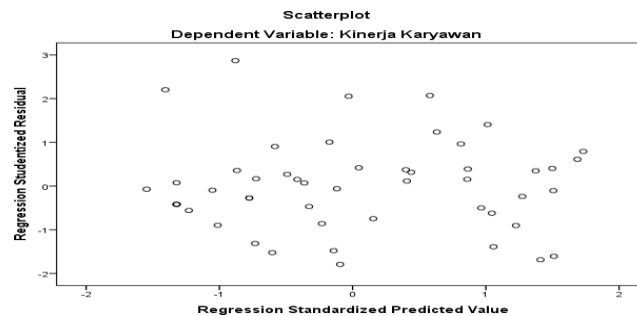
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,023	2,200		1,829	,073		
Lingkungan Kerja Fisik	,656	,085	,650	6,831	,000	,672	1,523
Disiplin Kerja	,656	,096	,274	2,879	,006	,672	1,523

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data output yang diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data output yang diolah, 2024

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot tidak beraturan atau membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6,630	4,249		1,560	,124
Lingkungan Kerja Fisik	,295	,103	,321	2,862	,006
Disiplin Kerja	,513	,126	,459	4,084	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,630 + 0,295 X_1 + 0,513 X_2$. Adapun interpretasi dari persamaan linier berganda tersebut adalah: Konstanta 6,630 menyatakan Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,630 point. Nilai regresi kompetensi = 0,295 menyatakan jika Lingkungan Kerja Fisik (X_1) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,295 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai

Disiplin Kerja (X2). Nilai regresi Disiplin kerja 0,513 menyatakan jika Disiplin Kerja Kerja (X2) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,513 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Lingkungan Kerja Fisik (X1).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,486	,470	2,987

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2023)

Diperoleh nilai R Square menghasilkan nilai 0.486. Artinya kedua variable independent memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel Kinerja Karyawan sebesar 48,6%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainya diluar variabel yang ada dalam penelitian ini sebesar yaitu 51,4%.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	16,706	3,866		4,321	,000
Lingkungan Kerja Fisik	,542	,085	,590	5,804	,000
Disiplin Kerja	,723	,107	,647	6,736	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji parsial diatas, diperoleh nilai t hitung untuk variable Lingkungan Kerja Fisik (X1) adalah 5,804, sedangkan t tabel pada tarafnya $\alpha = 0,05$ degrees of freedom (df) = 65 - 2 = 63 menghasilkan t hitung 1,998. Dari penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari ttabel (5,804 > 1,998) serta memiliki nilai signifikan lebih kecil 0,05 (0,00 < 0,05). Nilai t hitung untuk variable Disiplin Kerja (X2) adalah 6,736, sedangkan ttabel pada tarafnya $\alpha = 0,05$ degrees of freedom (df) = 65 - 2 = 63 menghasilkan t hitung 1,998. Dari penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari ttabel (6,736 > 1,998) serta memiliki nilai signifikan lebih kecil 0,05 (0,00 < 0,05).

Uji F Simultan

Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	523,949	2	261,974	29,370	,001 ^b
Residual	553,036	62	8,920		
Total	1076,985	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah (2024)

Diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (29,370 > 3,145), hal ini juga diperkuat dengan

nilai probability signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak H_a diterima yakni hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

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

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan hasil regresi $Y = 16.708 + 0,542 X_1$, sehingga apabila Lingkungan Kerja Fisik dinaikan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,542. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($5,804 > 1,998$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan hasil regresi $Y = 10.467 + 0,723 X_2$, sehingga apabila Disiplin Kerja dinaikan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,723. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,736 > 1,998$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai diperoleh persamaan regresi $Y = 6,630 + 0,295 X_1 + 0,513 X_2$. Uji hipotesis pada uji F diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $29,370 > 3,145$ dengan tingkat signifikan didapat $0,001 < 0,050$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,697 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja Karyawan. Pada nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,486 dimana variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) sebesar 48,6% sedangkan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan CV Sari Rasa Nusantara Selatan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Sari Rasa Nusantara Cabang Pasar Minggu Jakarta Selatan, masih belum maksimalnya area lingkungan kerja yang memadai atau belum sesuai standar K3 dan disiplin bagi karyawan baru maupun sudah lama tidak ada jarak dan tidak pandang bulu dalam perusahaan.

6. Kesimpulan

Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada CV Sari Rasa Nusantara Cabang Pasar Minggu Jakarta Selatan. Dibuktikan Dengan Nilai t hitung $5,804 > 1,998$ Dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Sari Rasa Nusantara cabang Pasar Minggu Jakarta Selatan. Dibuktikan Dengan nilai t hitung $6,736 > 1,998$ Dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sari Rasa Nusantara Cabang Pasar Minggu Jakarta Selatan. Yang dibuktikan dengan nilai F hitung $29,370 > F$ tabel $3,145$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Dengan Hasil persamaan regresi linear berganda $Y = 6,630 + 0,295 X_1 + 0,513 X_2$. Nilai Koefisien Korelasi Sebesar 0,697% Serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,486 % yang

artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja Karyawan sebesar 48,6 % sedangkan sisanya 51,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Fadila, N. A., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 2215-2222.
- Febriyanto, E., & Prasetyani, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sigap Dasa Perkasa di Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 956-968.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai. *Jurnal Semarak*, 3(2).
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group