

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAYORA INDAH TBK CABANG BOGOR

Annisa Luthfia Azzahra¹, Dr. Thamrin, S.T., MPd²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: anaukay@gmail.com¹, dosen01195@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine the influence of the physical work environment and work discipline on employee performance at PT Mayora Indah Tbk Bogor Branch.*

Methods. *The method used is a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used is saturated sampling and a sample of 65 respondents was obtained from the entire population. Data analysis using classical assumption test, multiple linear regression, coefficient test, T test and F test.*

Findings. *The study shows that the variables of physical work environment and work discipline have a significant influence on employee performance both partially and simultaneously with a contribution of 72,1%. The physical work environment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance as shown in the F-count value > F-table (80.055 > 3.145) this is reinforced by a significance value of (0.000 > 0.05). This means that the work environment around employees in the form of physical and work discipline has a significant effect on improving employee performance at PT Mayora Indah Tbk Bogor Branch.*

Implication. *Physical work environment and work discipline influence employee performance at PT Mayora Indah Tbk Bogor Branch, thus becoming key variables in developing the company's progress through human resources, thereby affecting company performance.*

Keywords. *Physical work environment; Work discipline; Employee performance*

ABSTRAK

Tujuan. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Cabang Bogor.*

Metode. *Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 65 responden dari seluruh populasi. Analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien, uji T dan uji F.*

Hasil. *Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan dengan kontribusi pengaruh sebesar 72,1%. Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dalam nilai F-hitung > F-tabel (80,055 > 3,145) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar (0,000 < 0,05). Artinya, bahwa lingkungan kerja di sekitar karyawan yang berbentuk fisik dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Cabang Bogor.*

Implikasi. *Lingkungan kerja fisik dan Disiplin kerja mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Cabang Bogor sehingga menjadi variabel utama dalam mengembangkan kemajuan perusahaan melalui sumber daya manusia sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan.*

Kata Kunci. *Lingkungan kerja fisik; Disiplin kerja; Kinerja karyawan*

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk membangun budaya perusahaan yang berkelanjutan, yang terdiri dari inisiatif yang menjunjung tinggi dan mencerminkan prinsip-prinsip dasar organisasi dan menjamin keberhasilannya.

Menurut Sedarmayanti (2017:6) "Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa didukung sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak terselesaikan dengan baik". Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada kinerja karyawan yang ada diperusahaan.

Meningkatkan kinerja karyawan akan membantu perusahaan maju dan dapat memastikan kelangsungan hidupnya di lingkungan bisnis yang tidak stabil dan penuh persaingan. Pencapaian tujuan dan keberhasilan selanjutnya menjadikan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai tugas manajemen yang penting. Efektivitas sumber daya manusia suatu perusahaan menentukan seberapa lama perusahaan tersebut akan bertahan.

Lingkungan tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan sama pentingnya untuk meningkatkannya. "Kondisi lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja yang meliputi komponen fisik, sosial, dan psikologis yang dapat memengaruhi kinerja karyawan." (Hasibuan, 2016:26). Dengan fasilitas di lingkungan kerja yang menunjang aktivitas karyawan maka kinerja karyawan akan semakin bersemangat dalam melaksanakan tanggung jawabnya sehingga dengan demikian akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Masalah mengenai kondisi lingkungan kerja mungkin terlihat sepele, namun dampak yang ditimbulkan sangat besar serta menyangkut masalah keuntungan dan kerugian perusahaan.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya disiplin dalam bekerja maka perusahaan memiliki kualitas karyawan yang baik. "Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang" (Hamali, 2018:214).

Salah satu faktor yang sangat krusial dalam pengembangan sumber daya manusia adalah disiplin kerja. Karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan, atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Kinerja karyawan yang baik adalah hasil dari lingkungan kerja serta disiplin dalam bekerja, karyawan memberikan kualitas yang dimiliki karena merasa nyaman dan senang dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan menunjukkan kualitas yang baik untuk tujuan perusahaan, kinerja karyawan merupakan yang utama bagi perusahaan untuk kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas pada umumnya lahir melalui salah satu proses kedisiplinan dan lingkungan kerja yang bermutu. Menyadari bahwa faktor manusia merupakan faktor dominan dalam kelangsungan kegiatan perusahaan, maka dalam hal ini perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta meningkatkan perhatian terhadap apa yang dibutuhkan karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Lingkungan Kerja Fisik

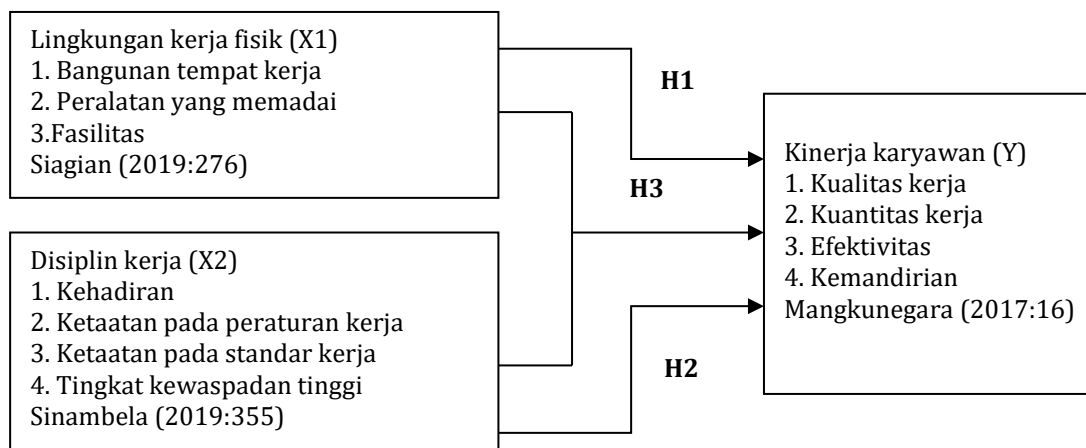
Menurut Siagian (2016:31) “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan”. Menurut Sihombing (2018:65) “Lingkungan Kerja Fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan”. Berdasarkan pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaan yang lebih banyak berfokus pada keadaan dan benda-benda di sekitar tempat kerja yang secara tidak langsung dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2019:335). “Disiplin kerja ialah keahlian kerja seseorang secara teratur, tekun saat melakukan pekerjaan baik secara individu maupun secara tim”. Menurut Hasibuan (2019:444) mengatakan “disiplin kerja adalah seseorang yang bersedia atas kesadaran diri sendiri untuk mematuhi segala aturan-aturan maupun norma-norma yang ada dalam instansi maupun organisasi”. Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap seseorang yang dilakukan secara sengaja, tekun, dan disiplin dalam mematuhi kebijakan serta ketentuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya”. Menurut Wibowo (2018:2), “Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan dan cara pelaksanaannya. Kinerja adalah tentang penyelesaian tugas dan hasil yang diperoleh dari tugas tersebut. Apa yang dilakukan dan bagaimana cara melakukannya merupakan hal yang merupakan kinerja”. Sedangkan kinerja menurut Kasmir (2019:182), merupakan hasil dari usaha dan perbuatan yang dilakukan dengan menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu yang ditentukan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Sugiyono (2019:64) mendefinisikan “hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang rumusannya dituangkan dalam frasa pernyataan”. Sebagai asumsi atau pernyataan sementara, hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui proses penelitian ilmiah.

- Ho1 = Tidak terdapat pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk, Cabang Bogor.
- Ha1 = Terdapat pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk, Cabang Bogor.
- Ho2 = Tidak terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk, Cabang Bogor.
- Ha2 = Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk, Cabang Bogor.
- Ho3 = Tidak terdapat pengaruh Lingkungan kerja fisik dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk, Cabang Bogor.
- Ha3 = Terdapat pengaruh Lingkungan kerja fisik dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk, Cabang Bogor.

3. Metode Penelitian

Prosedur Sampel

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:15) “Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berdasar pada filsafat *positivisme* yang bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti”. Menurut Sugiyono (2019:65) “penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel (Y) yaitu Kinerja karyawan (variabel terikat) baik secara parsial maupun simultan.

Menurut Sugiyono (2018:13) Tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal yang objektif. Penelitian ini dilaksanakan oleh penulis di Perusahaan PT Mayora Indah Tbk, cabang Bogor yang beralamat di Jl. Raya Tajur No. 89, RT.01/RW.07, Pakuan, Kec. Bogor Sel., Kota Bogor, Jawa Barat 16145.

Menurut Arikunto (2019:173) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Mayora Indah Tbk, cabang Bogor yaitu sebanyak 65 populasi. Menurut Arikunto (2019:174) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Arikunto juga mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

Dengan demikian penulisan jumlah sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:82) “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Operasionalisasi variabel

Menurut Sugiyono (2019:68) “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai

dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen terhadap variabel dependen.

Variabel independen adalah suatu variabel yang keadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Menurut Sugiyono (2019:39) “Variabel Independen sering disebut sebagai Variabel Bebas, variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”.

Variabel terikat adalah variabel yang keberadaannya menjadi suatu akibat dikarenakan adanya variabel bebas. Disebut variabel terikat karena kondisi atau variasinya terikat dan dipengaruhi oleh variasi variabel lain. Menurut Sugiyono (2019:42) “Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel bebas dalam suatu penelitian. Variabel ini merupakan hasil yang ingin dijelaskan atau diprediksi”.

Teknik Analisis

Menurut Sugiyono (2018:479) “analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul”. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk mengetahui hipotesis yang telah diajukan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini antara lain: Analisis deskriptif, Uji instrumen data, Uji asumsi klasik, Analisis kuantitatif, dan Uji hipotesis.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	No.	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	Butir ke-1	0,797	0,2441	Valid
	Butir ke-2	0,739	0,2441	Valid
	Butir ke-3	0,695	0,2441	Valid
	Butir ke-4	0,797	0,2441	Valid
	Butir ke-5	0,727	0,2441	Valid
	Butir ke-6	0,641	0,2441	Valid
	Butir ke-7	0,734	0,2441	Valid
	Butir ke-8	0,760	0,2441	Valid
	Butir ke-9	0,798	0,2441	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	Butir ke-1	0,769	0,2441	Valid
	Butir ke-2	0,860	0,2441	Valid
	Butir ke-3	0,836	0,2441	Valid
	Butir ke-4	0,874	0,2441	Valid
	Butir ke-5	0,873	0,2441	Valid
	Butir ke-6	0,865	0,2441	Valid
	Butir ke-7	0,878	0,2441	Valid
	Butir ke-8	0,837	0,2441	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Butir ke-9	0,897	0,2441	Valid
	Butir ke-10	0,883	0,2441	Valid
	Butir ke-11	0,831	0,2441	Valid
	Butir ke-12	0,827	0,2441	Valid
	Butir ke-1	0,880	0,2441	Valid
	Butir ke-2	0,887	0,2441	Valid
	Butir ke-3	0,931	0,2441	Valid
	Butir ke-4	0,811	0,2441	Valid
	Butir ke-5	0,892	0,2441	Valid
	Butir ke-6	0,841	0,2441	Valid
	Butir ke-7	0,888	0,2441	Valid
	Butir ke-8	0,926	0,2441	Valid
	Butir ke-9	0,906	0,2441	Valid
	Butir ke-10	0,795	0,2441	Valid
	Butir ke-11	0,919	0,2441	Valid
	Butir ke-12	0,835	0,2441	Valid

Sumber : Data olah 2025

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa R_{hitung} dari setiap butir pernyataan $> R_{tabel}$ dengan nilai sebesar 0,2441, maka tiap butir kuesioner dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

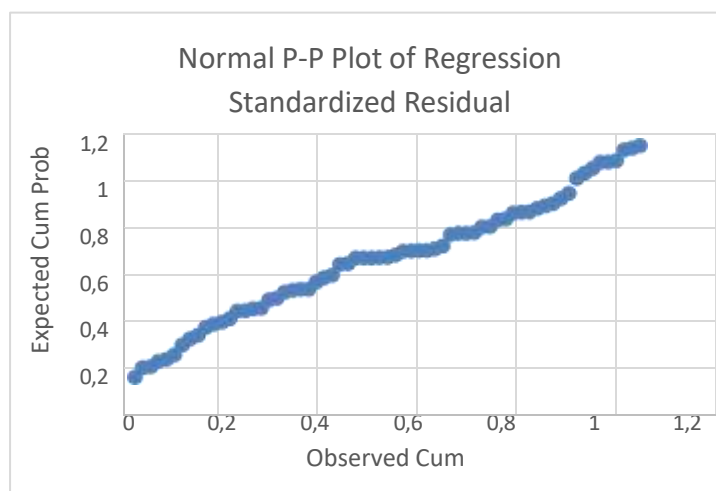
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
X_1	0,905	0,600	Reliabel
X_2	0,966	0,600	Reliabel
Y	0,972	0,600	Reliabel

Sumber: Data olah 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Cronbach alpha* yang ditentukan menghasilkan nilai variabel X_1 sebesar 0,905, yang termasuk dalam tingkatan data sangat kuat, variabel X_2 menghasilkan nilai sebesar 0,966, yang termasuk dalam tingkatan data sangat kuat, dan variabel Y menghasilkan nilai sebesar 0,972, yang termasuk dalam tingkatan data sangat kuat. Karena nilai *Cronbach alpha* $>$ dari 0,600, dapat disimpulkan bahwa semua data reliabel dan andal untuk digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Dari gambar diatas diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, dimana data menyebar di sekitar garis diagonal dan bergerak searah dengan garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Var. Lingkungan kerja fisik	0,302	3,308
Var. Disiplin kerja	0,302	3,308

a. Dependent Variable: Var. Kinerja karyawan

Sumber: Data olah 2025

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* sebesar 0,302 > dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 3,308 < dari 10, hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

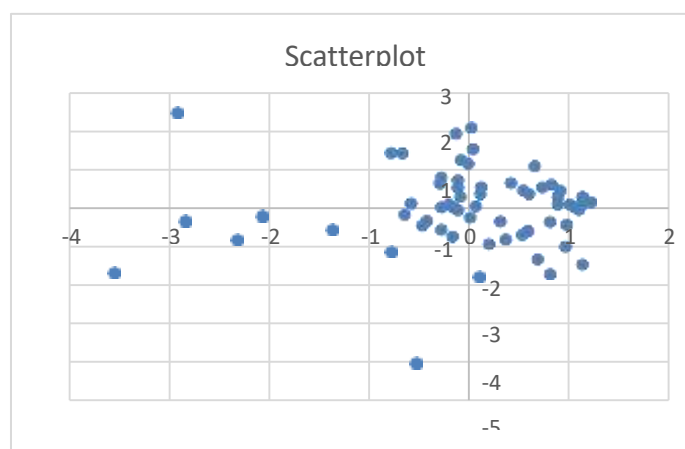
Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849 ^a	0,721	0,712	5,231	2,088

- a. Predictors: (Constant), Var. Disiplin kerja, Var. Lingkungan kerja fisik
b. Dependent Variable: Var. Kinerja karyawan
Sumber: Data olah 2025

Uji autokorelasi menggunakan metode *Durbin Watson* menghasilkan nilai sebesar 2.088, seperti yang terlihat pada tabel di atas. Maka, dapat dilihat pada tabel interpretasi pedoman *Durbin Watson* berada pada tingkatan dimana gejala autokorelasi tidak ada.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data olah SPSS

Gambar 3. Hasil Uji Grafik Scatter Plot

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas dan tidak berbentuk, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,345	3,682		1,180	0,243
Var. Lingkungan kerja fisik	0,362	0,180	0,245	2,011	0,049
Var. Disiplin kerja	0,642	0,124	0,633	5,188	0,000

- a. Dependent Variable: Var. Kinerja karyawan
Sumber: Data olah 2025

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas maka dapat diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ atau $Y = 4,345 + 0,362X_1 + 0,642X_2 + e$, dari persamaan regresi di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: nilai konstanta 4,345, artinya jika variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) tidak dihitung, maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai positif sebesar 4,345. Nilai 0,362 artinya jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan satu (1) unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X_1), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,362 point. Nilai 0,642 artinya jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X_1), maka setiap perubahan satu (1) unit pada variabel disiplin kerja (X_2), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,642 point.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849 ^a	0,721	0,712	5,231	2,088

a. Predictors: (Constant), Var. Disiplin kerja, Var. Lingkungan kerja fisik

b. Dependent Variable: Var. Kinerja karyawan

Sumber: Data olah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai koefisien determinasi antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) secara bersama-sama atau simultan adalah sebesar $0,721 \times 100\% = 72,1\%$. Dan sisanya ($100\% - 72,1\%$) = 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (uji t)

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial X1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,215	4,284		1,918	0,060
Var. Lingkungan kerja fisik	1,143	0,118	0,774	9,714	0,000

a. Dependent Variable: Var. Kinerja karyawan

Sumber: Data olah 2025

Berdasarkan distribusi nilai T_{tabel} sebesar 1,9983. Pada tabel di atas, pengujian variabel X_1 terhadap Y diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($9,714 > 1,9983$) dan nilai (sig) $0,000 < 0,05$. Maka

dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), pada PT Mayora Indah Tbk cabang Bogor.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial X_2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,014	3,517		1,994	0,050
Var. Disiplin kerja	0,850	0,070	0,838	12,201	0,000

a. Dependent Variable: Var. Kinerja karyawan

Sumber: Data olah 2025

Berdasarkan distribusi nilai T_{tabel} sebesar 1,9983. Pada tabel di atas, pengujian variabel X_2 terhadap Y diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($12,201 > 1,9983$) dan nilai (sig) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), pada PT Mayora Indah Tbk cabang Bogor.

Uji Simultan (uji f)

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4381,717	2	2190,859	80,055	.000 ^b
Residual	1696,744	62	27,367		
Total	6078,462	64			

a. Dependent Variable: Var. Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Var. Disiplin kerja, Var. Lingkungan kerja fisik

Sumber: Data olah 2025

Berdasarkan distribusi nilai F_{tabel} sebesar 3,145. Pada tabel di atas, pengujian secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($80,055 > 3,145$) dan nilai (sig) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), pada PT Mayora Indah Tbk cabang Bogor.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Cabang Bogor, hal ini dapat dilihat dari nilai persamaan regresi $Y = 8,215 + 1,143X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,774 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,600 x

100% = 60%. Dan sisanya (100% - 60%) = 40% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Hasil dari uji hipotesis secara parsial (uji t) variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar (9,714 > 1.9983) dan nilai (sig) 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jayusman, dkk (2021) Jurnal Magenta, dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Cabang Bogor, hal ini dapat dilihat dari nilai persamaan regresi $Y = 7,014 + 0,850X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,838 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar $0,703 \times 100\% = 70,3\%$. Dan sisanya (100% - 70,3%) = 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Hasil dari uji hipotesis secara parsial (uji t) variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (12,201 > 1.9983) dan nilai (sig) 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_{a2} diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah, dkk (2023) Jurnal Ilmu Ekonomi, dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Harapan Gina Pratama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja fisik (X_1) dan Disiplin kerja secara simultan (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Mayora Indah Tbk Cabang Bogor, hal ini dapat dilihat dari nilai persamaan regresi $Y = 4,345 + 0,362X_1 + 0,642X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,849 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar $0,721 \times 100\% = 72,1\%$. Dan sisanya (100% - 71,1%) = 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Hasil dari uji hipotesis secara simultan (uji f) variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu sebesar (80,055 > 3.145) dan nilai (sig) 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_{a3} diterima yang artinya variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadi, dkk (2021) Jurnal Ekonomi dan Bisnis, dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cahyo Utomo Kubah Nganjuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penulis menyadari bahwa dalam melakukan penelitian ini masih banyak kekurangan dan belum mencapai kesempurnaan. Penelitian ini telah diusahakan agar memperoleh hasil yang baik, namun demikian masih memiliki keterbatasan, yaitu: Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja sedangkan masih banyak faktor atau variabel lain yang tidak diproses dan diikutsertakan dalam penelitian ini. Adanya keterbatasan waktu pada penelitian yang dimiliki oleh penulis, sehingga mengakibatkan hasil penelitian yang jauh dari kata sempurna.

6. Kesimpulan

Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dalam persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 8,215 + 1,143X_1$ dan dibuktikan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu sebesar $(9,714 > 1.9983)$ dan nilai $(sig) 0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja karyawan PT Mayora Indah Tbk, Cabang Bogor.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dalam persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 7,014 + 0,850X_2$ dan dibuktikan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu sebesar $(12,201 > 1.9983)$ dan nilai $(sig) 0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk, Cabang Bogor.

Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dalam persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 4,345 + 0,362X_1 + 0,642X_2$ dan dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $(80,055 > 3.145)$ dan nilai $(sig) 0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja fisik dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT Mayora Indah Tbk, Cabang Bogor.

Daftar Pustaka

- Arikunto (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Cetakan I). Rineka Cipta.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia: Strategi mengelola karyawan*, (Cetakan ke-3). Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, S. E. (2019). *Pengantar Manajemen*, (Cetakan ke-7). Jakarta: Prenada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan ke-14). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti, S. W. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Cetakan ke-9). Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-1). Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-2). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: In Media.
- Sinambela, L. P. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Cetakan ke-1). Jakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d* (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d* (Edisi Revisi). Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, Prof. Dr. (2018). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Jakarta: Rajagrafindo Persada.