

## **The Effect Of Physical Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At PT. Budi Nusa Tata Prima Cikarang**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Budi Nusa Tata Prima Cikarang**

Tiara Alvina Juliyanti<sup>1</sup>, Wike Pertiwi<sup>2</sup>, Maman Mulya Karnama<sup>3</sup>

Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>

[Mn.tiarajuliyanti@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:Mn.tiarajuliyanti@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [wike.pertiwi@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:wike.pertiwi@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,

[maman.mulya@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:maman.mulya@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*Decline in employee performance at PT. Budi Nusa Tata Prima Cikarang is thought to be caused by unsupportive physical work environment factors and low levels of work discipline. The aim of this research is to analyze the influence of these two factors on employee performance, both individually and simultaneously. The approach used is a quantitative method with a verification type of research. The research sample consisted of 80 employees selected using random sampling techniques, and data was collected through filling out questionnaires. Data analysis was carried out using multiple linear regression using SPSS software. The research results show that the physical work environment has a significant positive influence on employee performance, with a regression coefficient value of 0.529. Likewise with work discipline, which has a positive and significant effect with a regression coefficient of 0.460. Simultaneously, these two factors have a significant influence on employee performance, with a contribution of 69.1%. This research suggests that companies should improve the comfort of the work environment and strengthen employee discipline through increased supervision, training and giving rewards. It is hoped that the results of this research can become a reference for further research regarding factors that influence employee performance.*

*Keywords: Physical Work Environment, Work Discipline, Employee Performance, Multiple Linear Regression, PT. Budi Nusa Tata Prima Cikarang.*

#### **ABSTRAK**

Penurunan kinerja karyawan di PT. Budi Nusa Tata Prima Cikarang diduga disebabkan oleh faktor lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung dan rendahnya tingkat kedisiplinan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan, baik secara individual maupun bersamaan. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian verifikatif. Sampel penelitian terdiri dari 80 karyawan yang dipilih menggunakan teknik random sampling, dan data dikumpulkan melalui pengisian kuesioner. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi 0,529. Begitu juga dengan disiplin kerja, yang berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi 0,460. Secara simultan, kedua faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 69,1%. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja dan memperkuat disiplin karyawan melalui peningkatan pengawasan, pelatihan, serta pemberian penghargaan. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Berganda, PT. Budi Nusa Tata Prima Cikarang.

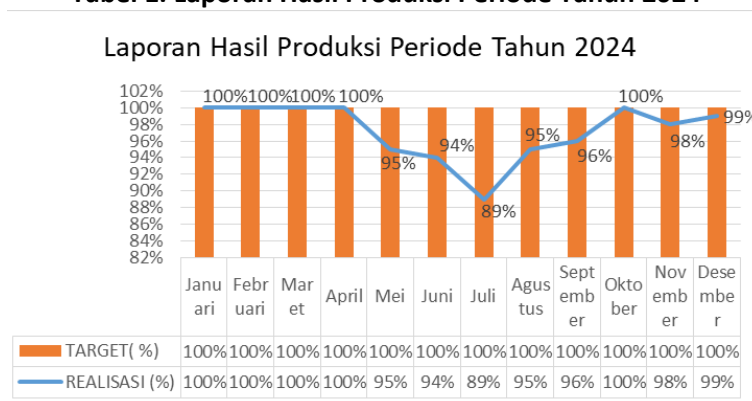
#### **1. Pendahuluan**

Manajemen sumber daya manusia bertujuan menciptakan budaya perusahaan yang mendukung nilai-nilai inti organisasi dan memastikan keberhasilannya (Ria Estiana, 2023).

Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam merealisasikan visi perusahaan. Untuk itu, diperlukan karyawan yang memenuhi kualifikasi dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi tercapai. Hal ini menjadi tantangan serius karena keberhasilan perusahaan bergantung pada tingkat efektivitas kinerja sumber daya manusia (Darman Syafe'i, 2020). Salah satu elemen yang memengaruhi hasil kerja karyawan adalah kondisi tempat kerja, yang melibatkan faktor fisik dan mental di dalam organisasi. Lingkungan kerja yang memberi dukungan serta penuh keamanan yang bisa mewujudkan peningkatan dalam kinerja melalui fasilitas yang mendukung keselamatan, kebersihan tempat kerja, dan semangat kerja. Hal ini memenuhi kebutuhan material dan immaterial karyawan, sehingga mendorong hasil kerja yang optimal (Sari, Megawati & Heriyanto, 2020). Selain itu, disiplin kerja juga sangat penting. Disiplin mendorong karyawan untuk secara sukarela mematuhi aturan, keputusan, dan nilai-nilai perusahaan (Ria Estiana, 2023). Disiplin membantu mencegah kesalahan, penyimpangan, atau pemborosan dalam pekerjaan, sehingga mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang efektif (Ria Estiana, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti berada di PT Budi Nusa Tata Prima, perusahaan yang bergerak dalam bidang industry manufaktur, jasa repacking dan jasa produksi untuk pembuatan produk pembersih keperluan rumah tangga (PKRT) di Indonesia Tbk. Salah satu customer tetapnya yaitu PT. Unilever Indonesia Tbk. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Budi Lukmanto pada tanggal 24 April 1992 sesuai Nomor Akta Pendirian No 95 sudah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia, pada 23 Agustus 1993.

**Tabel 1. Laporan Hasil Produksi Periode Tahun 2024**



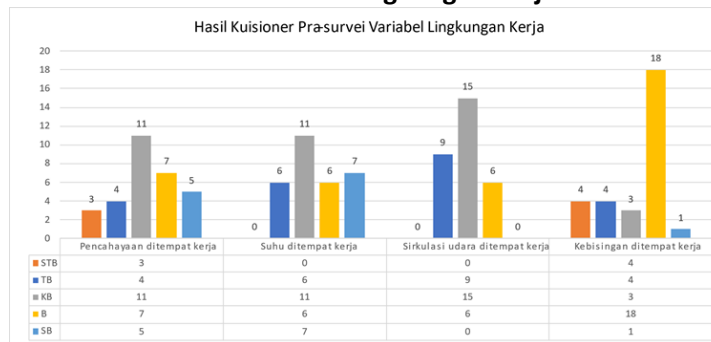
Sumber: HRD PT Budi Nusa Tata Prima

Tabel 1. Menunjukkan tren penurunan kinerja karyawan di PT. Budi Nusa Tata Prima pada beberapa bulan di tahun 2024, terlihat dari penurunan pendapatan perusahaan. Jika tidak segera diatasi, kondisi ini dapat berdampak buruk pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini memperlihatkan ketidaksesuaian antara impian dan kondisi sebenarnya, di mana karyawan belum mampu menjalankan tugas secara optimal.

Salah satu faktor yang menjadi pengaruh dalam performa karyawan yakni suasana tempat kerja. Kondisi lingkungan kerja mengemban pengaruhnya dengan besar dalam menunjang peningkatan kinerja karyawan, baik dari aspek material maupun psikologis di dalam organisasi. Menurut (Kurniawan & Tahwin, 2024), lingkungan kerja mencakup kondisi atau keadaan yang berdampak pada kinerja individu. Dengan demikian, organisasi harus menciptakan atmosfer kerja yang ideal, seperti pengaturan ruang kantor yang penuh kenyamanan serta mendukung, kebersihan tempat kerja, ventilasi udara tergolong baik, serta pencahayaan yang memadai. Dengan fasilitas yang memadai guna menunjang aktivitas, karyawan akan merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, yang pada gilirannya mampu menghadirkan dampak positif pada kinerja mereka.

Berikut hasil pra-survei yang dilakukan pada variable Lingkungan Kerja Fisik:

**Tabel 2. Hasil Kuesioner Pra-survei Variabel Lingkungan Kerja Fisik PT. Budi Nusa Tata Prima**



Sumber: Hasil pra – penelitian kepada 30 pegawai PT. Budi Nusa Tata Prima Cikarang

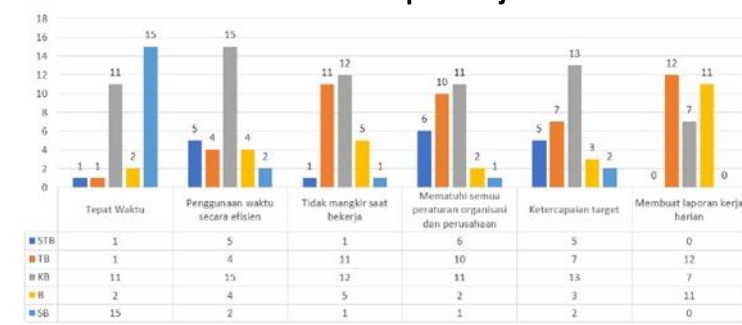
Berdasarkan Tabel 2 kondisi lingkungan kerja di PT. Budi Nusa Tata Prima masih belum optimal. Faktor seperti pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan di tempat kerja menjadi penyebab ketidaknyamanan bagi karyawan, sehingga menghambat peningkatan kinerja mereka. Menurut penelitian Hermawati Manulu (2020), lingkungan kerja membentuk pengaruhnya dengan positif beserta signifikan pada kinerja karyawan di PT. Madu Nusantara Medan.

Selain faktor lingkungan kerja, disiplin kerja juga termasuk elemen penting yang perlu diperhatikan perusahaan. Melalui keberadaan kedisiplinan, perusahaan dapat mempunyai karyawan yang berkualitas. Disiplin kerja yakni kekuatan yang pekungembangannya terjadi di diri karyawan, yang mendorong mereka untuk secara sukarela mematuhi aturan, kebijakan, dan prinsip-prinsip yang berkaitan dengan pekerjaan serta perilaku (Ria Estiana, 2023).

Disiplin yang baik membentuk cerminan akan besar tanggung jawab yang dimiliki individu. Menurut Siagian dalam (Ponco et al., 2021) Disiplin yakni tindakan manajerial guna memberi dorongan pada anggota organisasi agar mengikuti beragam peraturan yang ada.

Menurut Sutrisno, disiplin kerja yakni sikap beserta tindakan yang berkesesuaian pada aturan yang ditetapkannya melalui organisasi, baik yang tertulis ataupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja memiliki peranan penting pada pengembangan sumber daya manusia, dikarenakan kedisiplinan perlu untuk 4 menghindari kelalaian atau kesalahan yang dapat menimbulkan pemborosan dalam menjalankan tugas (Sutrisno et al., 2022). Berikut hasil pra-survei yang dilakukan pada variabel disiplin kerja:

**Tabel 3. Hasil Kuesioner Pra-survei Variabel Disiplin Kerja PT. Budi Nusa Tata Prima Cikarang**



Sumber: Hasil pra – penelitian kepada 30 pegawai PT. Budi Nusa Tata Prima Cikarang

Merujuk pada Tabel 3 hasil Pra-survey disiplin kerja menunjukkan penurunan disiplin karyawan yang signifikan. Penyebabnya meliputi kurangnya motivasi, lemahnya pengawasan, dan ketidakkonsistenan penerapan aturan. Karyawan juga mungkin belum sepenuhnya memahami pentingnya disiplin untuk mendukung produktivitas. Untuk mengatasinya, perusahaan perlu mengkomunikasikan aturan dengan lebih jelas, meningkatkan pengawasan,

Memberikan reward kepada karyawan yang menunjukkan kedisiplinan, dan mengadakan pelatihan bagi yang membutuhkan.

Arief Rahman (2021), dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang," mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja menghadirkan pengaruhnya dengan positif yang signifikan pada kinerja pegawai. Berbeda dengan temuan tersebut, (Sutrisno et al., 2022) di penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat," menyimpulkan bahwasanya meskipun lingkungan kerja memiliki pengaruhnya dengan positif pada kinerja, pengaruh tersebut tidak signifikan. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian tersebut, penulis merasa memiliki ketertarikannya agar meneliti lebih lanjut dengan mengangkat judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Nusa Tata Prima Cikarang."

### **Tujuan Penelitian**

Untuk memperoleh pengetahuan terkait apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Budi Nusa Tata Prima Cikarang

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) yakni rangkaian akan kegiatan yang meliputi pengelolaan, pengembangan, penilaian, serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang merupakan individu dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan (Supomo dan Nurhayati, 2019 dalam (Pokhrel, 2024)). Menurut Mathis dan Jackson (dalam R Sabrina, 2021), SDM merujuk pada penyusunan sistem formal dalam organisasi yang bertujuan guna membentuk kepastian pemanfaatan keterampilan manusia dengan efektif guna menggapai tujuan organisasi. Panggabean (dalam R Sadrina, 2021) menjelaskan bahwa manajemen SDM terdiri dari berbagai proses, termasuk perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, beserta pengendalian terhadap aktivitas yang berhubungan pada analisis pekerjaan, evaluasi, rekrutmen, pengembangan, pemberian kompensasi, promosi, serta pemberhentian hubungan kerja, yang semuanya bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sintesa dari definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yakni serangkaian aktivitas yang memiliki keterlibatan dari pengelolaan penggunaan, pengembangan, penilaian, serta pemberian penghargaan kepada karyawan demi tercapainya tujuan organisasi. Hal ini mencakup berbagai proses seperti perencanaan, pengaturan, dan pengawasan terhadap aktivitas yang terkait dengan analisis pekerjaan, perekrutan, pelatihan, pemberian kompensasi, promosi, serta pemutusan hubungan kerja, untuk memastikan bahwa potensi karyawan dimanfaatkan secara optimal dan efisien.

### **Perilaku Organisasi**

Menurut (Pokhrel, 2024), perilaku organisasi adalah kajian yang menginvestigasi cara manusia bertindak dalam organisasi, baik dalam menjadi individu ataupun saat menjadi bagian atas suatu organisasi, serta interaksi antar individu dan faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi, dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan. Supartha dan Sintaasih (2022) menekankan bahwasanya perilaku organisasi berfokus pada interaksi antara individu, kelompok, dan struktur dalam suatu sistem yang bertujuan untuk mencapai sasaran bersama, dengan perhatian pada bagaimana berbagai faktor memengaruhi perilaku dalam organisasi. (Ummah, 2019) menambahkan bahwasanya perilaku organisasi

merupakan kajian yang mengamati perilaku manusia dalam konteks organisasi dan interaksi antara individu dengan organisasi itu sendiri.

Sintesa dari definisi Perilaku organisasi merupakan kajian yang meneliti perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi, serta bagaimana mereka berinteraksi dengan struktur dan elemen-elemen organisasi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Tujuan utama dari penelitian ini yakni guna melakukan pengkajian terkait bagaimana berbagai faktor dalam organisasi mempengaruhi tindakan manusia demi mencapai tujuan bersama.

### **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan situasi ataupun kondisi di sekeliling lokasi kerja yang mampu berdampak pada karyawan, baik dengan langsung ataupun tidak langsung. serta berperan penting dalam memengaruhi hasil kerja mereka (Sunarno, 2021). Siagian, dalam penelitian Liawati dan Widowati (2021), memberi penjelasan bahwasanya lingkungan kerja mengacu pada tempat yang mana karyawan melaksanakan aktivitas mereka sehari-hari. Alex S. Nitisetimo dalam jurnal (Ponco et al., 2021) menambahkan bahwasanya Lingkungan kerja mencakup keseluruhan dari faktor yang berada di lingkungan karyawan yang bisa berdampak pada cara mereka menyelesaikan tugas yang diemban.

Lingkungan kerja umumnya dibagi dua kategori utama: fisik dan nonfisik. (1) melibatkan seluruh faktor fisik yang berada di area kerja yang bisa menjadi pemengaruh pada karyawan, baik dengan langsung ataupun tidak langsung (2) berfokus pada aspek hubungan antar individu di tempat kerja, seperti interaksi antara atasan, rekan kerja, dan bawahan. Berdasarkan Sedarmayanti (2010:28) dalam Juliani et al. (2023), sebagian elemen lingkungan kerja yang perlu diperhatikan meliputi pencahayaan, ventilasi udara, kebisingan, bau yang tidak menyenangkan, dan tingkat keselamatan di area kerja.

Sintesa dari definisi lingkungan kerja mengarah dalam keseluruhan kondisi Di sekitaran area kerja yang mampu menjadi pemengaruh dalam performa karyawan, baik dengan langsung ataupun tidak langsung. Aspek-aspek yang membentuk suasana kerja mencakup faktor-faktor fisik di lingkungan sekitarnya, seperti suasana, fasilitas, dan tingkat kebisingan, serta elemen nonfisik yang mencakup interaksi antara atasan, kolega, dan bawahan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merujuk pada kepedulian dan keinginan perorang untuk mengikuti peraturan yang berlaku di tempat kerja (Fatmawati, 2020). Sinambela (2019) menyatakan bahwa disiplin tercipta dari kesadaran pribadi untuk mematuhi ketentuan yang ada dalam organisasi. Sementara itu, (Riska Ayu Pramesthi, 2020) menambahkan bahwa disiplin kerja mencerminkan kemauan seseorang untuk mengikuti aturan dan kebiasaan yang ada di sekitarnya.

Untuk mengukur tingkat disiplin kerja, dapat digunakan berbagai dimensi dan indikator. Afandi dalam (Murti & Yulaeli, 2024) Putri Hana Salsafila et al., 2023 menjelaskan bahwa dimensi disiplin kerja meliputi: Dimensi ketepatan waktu, dengan ukuran seperti kedatangan tepat waktu, pengelolaan waktu yang efisien, dan absensi; serta Dimensi tanggung jawab, yang mencakup kepatuhan terhadap aturan, pencapaian target pekerjaan, dan pelaporan hasil kerja.

Sintesa dari definisi Disiplin kerja merujuk pada kesadaran dan niat individu untuk mengikuti peraturan yang ada di dalam perusahaan atau organisasi. Ini melibatkan kepatuhan terhadap aturan serta rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Aspek-aspek disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, Seperti tiba tepat waktu, menggunakan waktu secara maksimal, serta tidak bolos, dan juga tanggung jawab terhadap pekerjaan, yang meliputi kepatuhan pada peraturan, pencapaian target, dan pelaporan hasil kerja secara rutin.

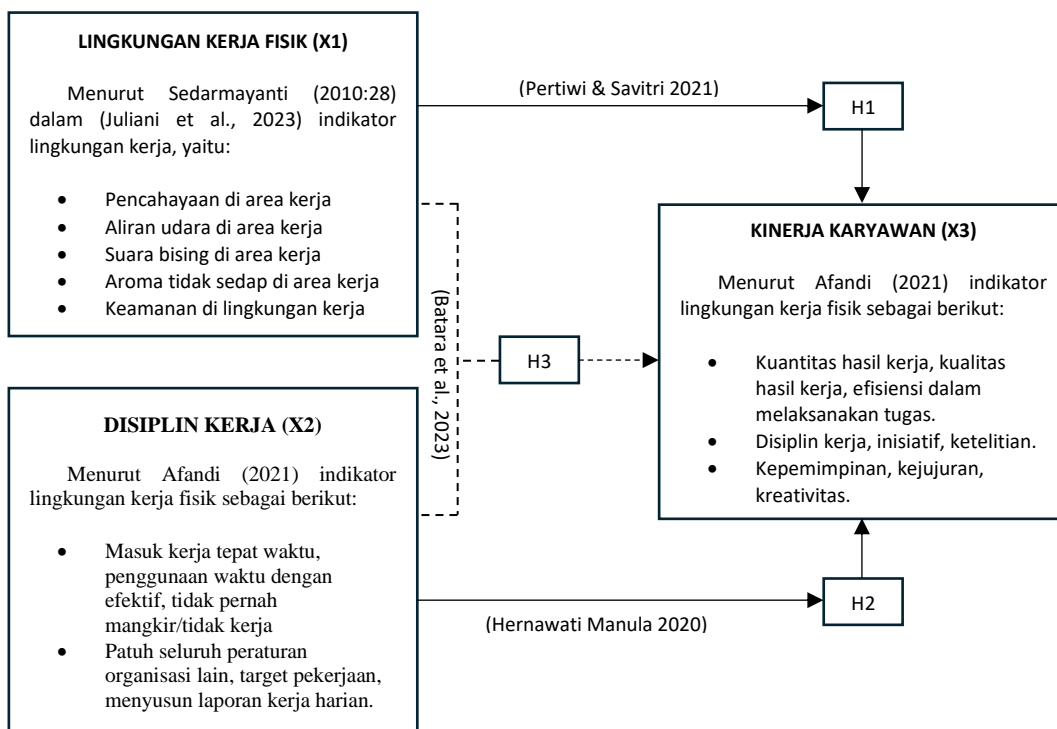
### **Kinerja Karyawan**

Kinerja, menurut Chairunnisah (2021), adalah kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan kewajiban yang dipercayakan, serta memperoleh capaian yang maksimal dalam kualitas maupun kuantitas. W. Enny (2019) menyatakan bahwa kinerja mencakup keterampilan yang esensial dari seorang supervisor. Umumnya, Kinerja dapat diartikan sebagai usaha yang dilakukan untuk memenuhi tanggung jawab, dengan mengandalkan keterampilan yang tinggi dan berpengaruh. Menurut Kasmir (2019), kinerja merupakan outcome yang dihasilkan melalui penyelesaian akan tugas sekaligus tanggung jawab dalam batas waktu yang telah ditentukan. Sementara Afandi (2021) menyebutkan bahwasanya kinerja adalah kesiapan individu atau kelompok dalam meningkatkan aktivitas berdasarkan kewajiban yang diberikan, dengan hasil yang sesuai harapan.

Dalam menilai kinerja karyawan, dimensi dan indikator yang tepat harus diperhatikan. Afandi (2018) dalam (Putri Hana Salsafila et al., 2023) menyebutkan beberapa dimensi Kinerja karyawan mencakupi: Dimensi hasil kerja yang meliputi tiga indikator utama, yaitu volume, mutu, dan efisiensi; Dimensi perilaku kerja yang terdiri dari 3 aspek, yakni kedisiplinan, inisiatif, dan ketepatan; serta Dimensi karakter individu yang mencakup tiga indikator, yaitu kemampuan memimpin, kejujuran, dan kreativitas.

Sintesa dari definisi Kinerja karyawan menggambarkan pencapaian yang diperoleh dari pelaksanaan tugas Sejalan dengan tugas yang dipercayakan, dengan memperhatikan mutu dan besaran hasilnya. Ini juga mencakup kemampuan individu dalam melaksanakan peranannya, serta komitmen untuk senantiasa mengoptimalkan kinerja demi meraih sasaran yang ditetapkan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

**Kerangka Penelitian**



**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan Kerangka Pemikiran, Hipotesis dalam kajian sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh antara X1 (Lingkungan Kerja Fisik) terhadap Y (Kinerja Karyawan)

H2: Diduga terdapat pengaruh antara X2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan)

H3: Diduga Terdapat pengaruh antara X1 (Lingkungan Kerja Fisik) dan X2 (Disiplin Kerja) secara simultan terhadap Y (Kinerja Karyawan).

### 3. Metode Penelitian

Metode yang diterapkan pada penelitian ini yakni kuantitatif dan verifikatif. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan deduktif, di mana kesimpulan diperoleh melalui pengujian akan hipotesis mempergunakan metode statistik (Djaali, 2021). Populasi yang diteliti terdiri dari 100 karyawan di PT. Budi Nusa Tata Prima. Untuk menjadi penentu jumlah sampel, dipergunakan rumus Slovin pada margin error 5%. Berdasarkan perhitungan, sampel yang dijadikan responden adalah 80 karyawan yang dipilih secara acak (random sampling).

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100 (0,05)^2}$$

$$= 80$$

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui penyebaran angket menggunakan media online seperti Google Form dan secara offline dengan metode tertulis. Kuesioner yang disebarkan dilengkapi dengan petunjuk pengisian yang jelas untuk mempermudah responden dalam memberikan jawaban. Data yang terkumpulkan kemudian dianalisis mempergunakan SPSS. Penelitian ini bertujuan guna menjalankan analisa terkait pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Budi Nusa Tata Prima Cikarang.

This section contains a complete and detailed description of the steps undertaken in conducting of research. In addition, the research step also needs to be shown in the form of flowchart of research or framework step in complete and detailed including reflected algorithm, rule, modeling, design and others related to system design aspect.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013: 53) dalam Darmawan (2023), uji validitas diaplikasikan dalam menilai apakah kuesioner yang digunakan dapat diterima atau tidak. Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah indikator-indikator dalam kuesioner dapat mengukur dengan tepat apa yang ingin diteliti. Pada studi ini, sampel yang diambil berjumlah 80 karyawan (N = 80) dengan taraf kepercayaan 5%, Oleh karena itu, nilai r-tabel yang didapatkannya yakni 0,219. Kuesioner dapat dianggap sah jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

Item Pertanyaan	Sig.	R Hitung (Pearson Correlation)	R Tabel	Keterangan
X1. 1	0,001	0,830	0,219	VALID
X1.2	0,001	0,737	0,219	VALID
X1.3	0,001	0,650	0,219	VALID
X1.4	0,001	0,702	0,219	VALID
X1.5	0,001	0,631	0,219	VALID
X1.6	0,001	0,593	0,219	VALID
X1.7	0,001	0,689	0,219	VALID
X1.8	0,001	0,586	0,219	VALID
X1.9	0,001	0,634	0,219	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2024

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Item Pertanyaan	Sig. (2-tailed)	R Hitung (Pearson Correlation)	RTabel	Keterangan
X1.1	0,001	0,568	0,219	VALID
X1.2	0,001	0,691	0,219	VALID
X1.3	0,001	0,665	0,219	VALID
X1.4	0,001	0,661	0,219	VALID
X1.5	0,001	0,591	0,219	VALID
X1.6	0,001	0,671	0,219	VALID
X1.7	0,001	0,572	0,219	VALID
X1.8	0,001	0,665	0,219	VALID
X1.9	0,001	0,569	0,219	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2024

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item Pertanyaan	Sig. (2-tailed)	R Hitung (Pearson Correlation)	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,001	0,602	0,219	VALID
Y.2	0,001	0,633	0,219	VALID
Y.3	0,001	0,697	0,219	VALID
Y.4	0,001	0,728	0,219	VALID
Y.5	0,001	0,732	0,219	VALID
Y.6	0,001	0,564	0,219	VALID
Y.7	0,001	0,641	0,219	VALID
Y.8	0,001	0,667	0,219	VALID
Y.9	0,001	0,732	0,219	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2024

### Uji Realibilitas

Uji reliabilitas bertujuan guna mengukur konsistensi dari alat ukur (kuesioner) yang dipergunakan. Sebuah kuesioner mampu disebut reliabel jikalau hasil Cronbach's Alpha melampaui angka 0,6 (Ghozali dalam Marpaung, 2021, dalam Estiana et al., 2023).

**Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Reabilitas Minimum	N of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,849	0,6	9	Reliable
Disiplin Kerja (X2)	0,807	0,6	9	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,843	0,6	9	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2025

Nilai Cronbach's Alpha bagi setiap variabel, yakni lingkungan kerja, disiplin kerja, beserta kinerja karyawan, semuanya melampaui angka 0,6. Oleh sebab itu, mampu dihasilkan simpulan bahwasanya seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel (reliabilitas diterima).

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna menjadi pemasti terkait apakah data yang dikumpulkan berkesesuaian pada distribusi normal dalam populasi (Nuryadi et al., 2017). Distribusi normal dapat diidentifikasi ketika modus, median, serta mean terletak di tengah. Tujuan dari uji normalitas yakni guna memverifikasi apa distribusi data mengikuti dalam pola normal.

Pada model regresi, uji normalitas dipergunakannya dalam mengevaluasi apakah nilai residual yang diperoleh mengikuti distribusi normal. Keputusan pada uji normalitas



didasarkan pada metode Kolmogorov-Smirnov (Gunawan, 2018, hal. 125), bersama ketentuan yang mencakupi:

1. Jikalau nilai signifikansi  $> 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ), menjadikan residual berdistribusi normal.
2. Jikalau nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ), menjadikan residual tidak berdistribusi normal.

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

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31711493
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.064
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.167 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2025

Uji normalitas yang berlangsung mempergunakan metode Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikansi di angka  $0,167 > 0,05$ . Ini memperlihatkan bahwasanya data pada penelitian ini terdistribusikan dengan normal, sehingga model regresi yang dipergunakan mampu diterima sebab mencukupi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilaksanakan guna memeriksa apakah terdapat hubungan yang kuat diantara berbagai variabel independen pada model regresi. Model regresi yang ideal harusnya tidak memperlihatkan adanya korelasi antar variabel independen.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolimearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Religusitas	.820	1.219
	Religusitas	.820	1.219

a. Dependent Variable: Agresitivas

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2025

Nilai Tolerance bagi variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja masing-masingnya berada di angka  $0,820 > 0,1$ , sementara nilai VIF untuk setiap variabel yakni  $1,219 < 10,00$ . Hal ini memperlihatkan bahwasanya tidak terdapat multikolinearitas ataupun hubungan yang signifikan diantara variabel independen pada model regresi ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini guna melakukan pemeriksaan terkait apakah ada perbedaan varians pada residual diantara satu pengamatan bersama pengamatan lainnya di model regresi. Dalam model regresi yang baik, tidak muncul permasalahan heteroskedastisitas.

**Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas Metode Rank Spearman**

		Correlations			
			Religisitas	Religisitas	Unstandardize d Residual
Spearman's rho	Religisitas	Correlation Coefficient	1.000	.481**	-.012
		Sig. (2-tailed)	.	<.001	.917
		N	80	80	80
Religisitas	Religisitas	Correlation Coefficient	.481**	1.000	-.139
		Sig. (2-tailed)	<.001	.	.219
		N	80	80	80
Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.012	-.139	1.000
		Sig. (2-tailed)	.917	.219	.
		N	80	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2025

Hasil uji heteroskedastisitas melalui metode korelasi Rank Spearman menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja di angka 0,917 (> 0,05) serta untuk variabel disiplin kerja di angka 0,219 (> 0,05). Berdasarkan hasil ini, mampu dihasilkan simpulan bahwasanya tidak ada gejala heteroskedastisitas di model regresi ini.

**Uji T (Parsial)**

Dipergunakan dalam menentukan apakah terdapat pengaruhnya yang signifikan dalam variabel independen pada variabel dependen secara individual.

**Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji T)**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.813	2.842		.286	.776
	Lingkungan Kerja	.529	.068	.542	7.741	<.001
	Disiplin Kerja	.460	.073	.441	6.305	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2025

Hasil analisis regresi memperlihatkan bahwasanya nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja (X1) yakni  $7,741 > t_{tabel} 1,991$ , serta nilai signifikansinya  $0,001 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwasanya variabel lingkungan kerja mengandung pengaruhnya dengan signifikan pada kinerja karyawan (Y).

Selain itu, nilai t-hitung bagi variabel disiplin kerja (X2) yakni  $6,305 > t_{tabel} 1,991$ , pada nilai signifikansinya  $0,001 < 0,05$ . Ini memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan (Y).

**Uji F (Simultan)**

Uji F dipergunakan dalam mengevaluasi apa variabel independen dengan besamaan (simultan) memiliki pengaruhnya secara signifikan pada variabel dependen.

Keputusan dalam uji F (Gunawan, 2018, hal.208) ditentukan dengan kriteria berikut:

- Jikalau nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi tidak menyentuh angka 0,05, maka mampu dihasilkan simpulan ada pengaruhnya dengan signifikan dari variabel independen dengan bersama-sama pada variabel dependen.
- Sebaliknya, jikalau nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai signifikansi melampaui angka 0,05, menjadikan tidak ada pengaruhnya dengan signifikan dari variabel independen pada variabel dependen.

**Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	947.335	2	473.667	85.989	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	424.153	77	5.508		
	Total	1371.488	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2025

Hasil analisis regresi memperlihatkan bahwasanya nilai  $F_{hitung}$  mencapai  $85,989 > F_{tabel}$  di angka 3,11, dan nilai signifikansi di angka  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian, mampu dihasilkan bahwasanya variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) mengandung pengaruhnya dengan signifikan pada kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama.

**Koefisien Determinasi**

Tujuan dari analisis ini yakni guna mengukur sejauh mana pengaruhnya yang diberikan oleh variabel independen dengan bersama-sama (simultan) pada variabel dependen.

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 <sup>a</sup>	.691	.683	2.34701

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2025

Hasil analisis memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan di angka 69,1%, sementara sisanya, yaitu 30,9%, terpengaruhi melalui berbagai faktor lain yang tidak dimasukkan pada model regresi ini.

**4. Penutup**

**Kesimpulan**

Berdasarkan temuan dan analisis yang dilakukan, mampu ditarik kesimpulan bahwasanya lingkungan kerja berperan penting dan memberikan dampaknya dengan positif yang signifikan pada kinerja karyawan di PT. Budi Nusa Tata Prima Cikarang. Lingkungan kerja yang mendukung, baik melalui aspek fisik ataupun psikologis, mampu membentuk peningkatan dalam motivasi sekaligus produktivitas karyawan. Selain itu, disiplin kerja juga menunjukkan dampak signifikan terhadap kinerja, karena karyawan yang disiplin lebih efisien dalam penyelesaian tugas beserta tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya mampu mendorong peningkatan dalam kinerja secara keseluruhan. Secara bersama-sama, lingkungan kerja serta disiplin kerja menghadirkan kontribusi yang signifikan pada kinerja karyawan, yang menggarisbawahi pentingnya kombinasi antara lingkungan kerja yang memberi dukungan serta tingkat kedisiplinan yang cenderung tinggi guna menggapai hasil dengan optimal di PT. Budi Nusa Tata Prima Cikarang.

**Implikasi**

Penelitian ini diharapkan mampu menghadirkan manfaat yang signifikan. Berikut beberapa rekomendasi yang dapat disampaikan:

Penelitian ini bertujuan memberikan kontribusi dan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Budi Nusa Tata Prima Cikarang. Peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh pada pencapaian visi, misi, dan tujuan perusahaan. Terkait dengan faktor lingkungan kerja, perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan aspek-aspek seperti penerangan dan sirkulasi udara di ruang kerja agar mewujudkan kenyamanan teruntuk karyawan, yang pada akhirnya akan membentuk peningkatan dalam produktivitas mereka. Di sisi lain, dalam hal disiplin kerja menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menanamkan nilai-nilai disiplin secara konsisten melalui sosialisasi aturan, pemberian sanksi yang tegas namun adil, serta penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi. Pimpinan juga perlu menjadi contoh nyata dalam menerapkan kedisiplinan, agar dapat membentuk budaya kerja yang positif dan profesional. Dengan disiplin yang kuat, produktivitas karyawan dapat meningkat secara signifikan dan turut mendorong tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif.

Penelitian ini juga diharapkan mampu dipergunakan sebagai referensi teruntuk berbagai penelitian lanjutan yang berfokus pada lingkungan kerja, disiplin kerja, beserta kinerja karyawan. Peneliti di masa depan juga dapat mengembangkan atau memberi tambahan akan variabel independen lainnya guna memperoleh hasil penelitian yang mendalam sekaligus lebih komprehensif.

#### Daftar Pustaka

- Apriliani, T., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rizky Putra Raja Karawang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3619–3632. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.5309>
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE .Tbk BRILYAN PLAZA KENDARI. *Sultra Journal of Economic and Business*, 4(1), 72–85. <https://doi.org/10.54297/sjeb.v4i1.455>
- Kurniawan, L. D., & Tahwin, M. (2024). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1489–1493. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3502>
- Murti, & Yulaeli, T. (2024). *The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on work productivity*. 1(6), 1–23.
- Pokhrel, S. (2024). No TitleELENH. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Ponco, Karyaningsih, D., Zahra Rhamanda, A., Suciningrum, F., & Handayani, M. (2021). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta*. 1–34.
- Riska Ayu Pramesthi. (2020). *Riska Ayu Pramesthi*. 18(2), 179–192.
- Sutrisno, D. M., Herwanto, D., & Wahyudin, W. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ di Karawang. *Jurnal Teknik Industri: Jurnal Hasil Penelitian Dan Karya Ilmiah Dalam Bidang Teknik Industri*, 8(2), 91.