

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin

Nabila Putri Lastari^{1*}, Zunaidah², Yos Karimudin³

^{1*,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia.

Email: nbilaptrilstri@gmail.com^{1*}, zunaidah@unsri.ac.id², yoskarimudin@fe.unsri.id³

Abstrak. Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin yang berjumlah 272 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode probability sampling dengan memakai teknik simple random sampling di mana 158 karyawan dijadikan responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin.

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

Abstract. This study aims to determine the Effect of Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance of CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin. The data collection method uses questionnaires. The population in this study were all employees of CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin totaling 272 people. The sample used in this study is a probability sampling method using a simple random sampling technique where 158 employees were used as respondents. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it is concluded that work discipline has a positive and significant effect on employee performance of CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin and the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance of CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin.

Keywords: Work Discipline; Physical Work Environment; Employee Performance.

Pendahuluan

Setiap perusahaan berusaha mencapai tujuannya melalui peran penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam mengelola manajemen perusahaan. Perusahaan didirikan dengan visi yang berfokus pada kepentingan manusia dan dikelola berdasarkan misi yang telah ditetapkan. Meskipun teknologi memiliki peran penting, peran manusia sebagai pelaku utama teknologi tetap tidak tergantikan. Dalam dunia bisnis saat ini, pencapaian kinerja tinggi karyawan menjadi kunci untuk perkembangan perusahaan lebih lanjut. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan salah satu yang paling signifikan adalah sumber daya manusia. SDM berperan dari tingkat perencanaan hingga pelaksanaan yang memungkinkan penggunaan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memainkan peran yang sangat penting. Karyawan memiliki potensi besar untuk menjalankan berbagai aktivitas perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, semua sumber daya manusia dalam perusahaan harus dimanfaatkan secara maksimal.

Manajemen bertujuan untuk mengelola sumber daya dengan cara yang efektif dan efisien, termasuk dalam hal SDM, untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu dan seni dalam mengelola hubungan kerja secara efektif dan efisien, serta mengoptimalkan peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Fungsi manajemen SDM mencakup perencanaan, pengelolaan, pembentukan, dan penempatan karyawan yang tepat dalam perusahaan. Manajemen SDM dilakukan tidak hanya dengan memberikan gaji yang sesuai dan tepat waktu, tetapi juga dengan memantau kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja yang dihadapi oleh karyawan (Damayanti, 2024). Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kerjasama yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Secara sederhana, kinerja dapat dijadikan indikator keberhasilan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat

disiplin kerja mereka (Lubis, 2024). Disiplin kerja merupakan prasyarat untuk mencapai hasil kerja yang optimal dalam sebuah organisasi, baik yang bersifat formal maupun informal. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Hal ini mendorong antusiasme, moralitas, dan berkontribusi pada tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Bleyzinsxi (2023), disiplin kerja adalah proses pembinaan yang konstruktif bagi karyawan yang berfokus pada tindakan mereka dalam menjalankan disiplin. Subhan (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup segala hal yang berkaitan dengan karyawan saat menjalankan beban kerja, seperti pencahayaan, suhu, keamanan, kebersihan, ruang gerak, musik, dan faktor lainnya. Lingkungan kerja yang baik akan membantu karyawan fokus, menciptakan ide-ide inovatif, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan merasa bahwa lingkungan kerjanya tidak nyaman, mereka akan kesulitan untuk optimal dalam melaksanakan tugasnya, yang pada gilirannya akan memengaruhi kinerja perusahaan.

PT Pinago Utama Musi Banyuwasin merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri pengelolaan karet remah (*Crumb Rubber Factory*) yang berdiri sejak tahun 1997 di Desa Sugiwaras, Kecamatan Babat Toman, Kabupaten Musi Banyuwasin, Sumatera Selatan. Perusahaan ini memiliki luas perkebunan sekitar 17.656 hektar, yang terdiri dari perkebunan kelapa sawit seluas 13.969 hektar dan perkebunan karet seluas 3.960 hektar. Mengingat semakin ketatnya persaingan dalam industri pengelolaan karet remah, manajemen perusahaan berusaha meningkatkan kualitas serta pelayanan kepada karyawan, dengan harapan kinerja karyawan dapat optimal. Perusahaan ini harus mampu memotivasi dan memaksimalkan kinerja karyawan agar tetap kompetitif di pasar domestik maupun internasional. Oleh karena itu, pengelolaan perusahaan harus dilakukan secara profesional untuk memberikan manfaat bagi seluruh pemangku kepentingan yang terlibat, seperti petani, pengusaha, pekerja, pemerintah, dan masyarakat sekitar. Karet remah adalah produk alam yang dihasilkan melalui pengolahan lateks

dan karet dari pohon karet (*Hevea Brasiliensis*) tanpa menggunakan bahan kimia.

Tabel 1. Data Ketidakhadiran Karyawan CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin Periode Bulan Januari-Juni Tahun 2024

Periode (Bulan)	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Tidak Hadir (Orang)	Persentase (%)
Januari	272	22	6	0,100
Februari	272	19	8	0,155
Maret	272	18	8	0,163
April	272	16	6	0,138
Mei	272	18	16	0,327
Juni	272	18	16	0,327
Total				1,21
Rata-Rata				0,202

Berdasarkan Tabel 1 di atas, merupakan jumlah yang tidak hadir pada CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin selama periode Januari – Juni. Berdasarkan tabel diatas bulan mei dan bulan juni adalah bulan tertinggi dengan 0,327% dari jumlah yang tidak hadir. Dapat dinyatakan salah satu indikasi adanya masalah terhadap karyawan CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin, sehingga perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen perusahaan, karena tingkat ketidakhadiran merupakan indikator kurangnya disiplin kerja. Perusahaan memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar sesuai karena jika tidak di perhatikan maka akan berdampak ke negatif bagi kinerja karyawan dan perusahaan, maka diketahui lingkungan kerja fisik yang ada di CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin. Hal ini bisa dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 2. Data Lingkungan Kerja Fisik PT Pinago Utama Musi Banyuasin

No	Keterangan	Jumlah (Unit)	Kondisi		Kebutuhan
			Baik	Rusak	
1	Lampu	20	16	4	25
2	Air Conditioner (AC)	1	1	-	4
3	Ceiling Fan	12	8	4	15
4	Ventilasi	15	12	3	10
5	Meja	80	65	15	60
6	Kursi	80	70	10	70
7	Pengharum Ruangan	10	7	3	10
8	Papan Tulis	8	7	1	5
9	Toilet	3	2	1	7
10	Bangunan	3	3	-	3
11	Komputer	35	23	12	30
12	Lemari	15	10	5	20
13	Printer	10	8	2	15
14	Dispenser	5	5	-	10
15	Tempat Sampah	15	7	8	12

Pada Tabel 2 terdapat data mengenai lingkungan kerja fisik yang berada di CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin. Data tersebut menjelaskan mengenai peralatan, perlengkapan dan bangunan yang ada di perusahaan dalam kondisi baik maupun rusak. Adanya perlengkapan, peralatan dan bangunan dengan ukuran dan bahan yang tepat menyebabkan karyawan merasa sesuai dan senang menggunakannya. Namun, masih banyak fasilitas-fasilitas yang ada dalam keadaan rusak. Seperti lampu, ceiling fan, ventilasi, meja, kursi, pengharum ruangan, papan tulis, komputer, toilet, lemari, tempat sampah dan printer. Padahal fasilitas-fasilitas seperti ini sangat penting untuk menunjang aktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi fasilitas yang buruk bisa menyebabkan karyawan akan kurang semangat untuk bekerja di kantor. Kondisi perlengkapan dan peralatan yang rusak, tidak langsung diatasi oleh perusahaan. Seharusnya demi meningkatkan semangat kerja para karyawan, perusahaan harus memperhatikan kondisi fasilitas-fasilitas yang ada di sekitar karyawan. Oleh karena itu, produktivitas kerja diharapkan dapat meningkat.

Tabel 3. Daftar Jumlah Karyawan CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin

No	Status	Jumlah Karyawan
1	KBT (Karyawan Bulanan Tetap)	142
2	KHT (Karyawan Harian Tetap)	130
Total		272

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin memiliki total 272 karyawan. Karyawan tersebut terbagi menjadi dua status, yaitu KBT (Karyawan Bulanan Tetap) yang berjumlah 142 orang dan KHT (Karyawan Harian Tetap) sebanyak 130 orang. Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa

jumlah karyawan dengan status KBT lebih banyak dibandingkan dengan KHT. Selain lingkungan kerja fisik, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Herlambang *et al.* (2021), terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Tingkat disiplin seseorang

dalam bekerja dapat diukur berdasarkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku, seperti kedisiplinan dalam waktu, penyelesaian tugas sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP), serta kepatuhan terhadap kebijakan yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti, fenomena ini sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Penelitian Dewi *et al.* (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Beberapa faktor di lingkungan kerja, seperti penerangan, suhu, kelembaban, perputaran udara, kebisingan, getaran mekanis, tata letak ruang kerja, serta tingkat keamanan, dapat memengaruhi suasana kerja dan berperan dalam mendukung kinerja yang optimal. Namun, hasil penelitian yang berbeda ditemukan dalam studi Andriyanto *et al.* (2023), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Merah UD Bunga Mas. Temuan ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam hasil penelitian yang ada. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut fenomena ini dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan CRF PT Pinago Utama Musi Banyuwasin.”

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di CRF PT Pinago Utama, Musi Banyuwasin. Rancangan penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS sebagai alat analisis data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CRF PT Pinago Utama yang berjumlah 272 orang, dan pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik simple random sampling. Dengan menggunakan rumus Slovin dan tingkat kesalahan sebesar 5%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 158 responden. Data primer

dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert dengan lima pilihan jawaban, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan, seperti laporan keuangan, dokumen manajerial, dan referensi tertulis lainnya. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya dengan bantuan SPSS untuk memastikan kualitas data yang dikumpulkan. Validitas diuji menggunakan korelasi product moment Pearson, sedangkan reliabilitas diuji dengan nilai Cronbach's Alpha. Selain itu, data ordinal dari kuesioner diubah ke skala interval menggunakan metode *Successive Interval* (MSI). Sebelum dilakukan analisis regresi, data dianalisis melalui uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linear berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antar variabel. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji F dan uji t dengan tingkat signifikansi 5% untuk menentukan pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov diolah melalui aplikasi SPSS dengan dua ketentuan, yaitu apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka data tersebut berdistribusi secara normal, namun apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil perhitungan uji normalitas dengan menggunakan metode kolmogorof Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		158
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.33060441
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.045
	Negative	-.044
Test Statistic		.045
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.627
	99% Confidence Interval	Lower Bound .615
		Upper Bound .640

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan hasil dari perhitungan pada uji normalitas menggunakan SPSS dengan metode Kolmogorof Smirnov, dimana nilai yang dihasilkan adalah 0,200 dan dengan nilai tersebut $\geq 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini dilakukan uji multikolinearitas untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas umumnya adalah dengan melihat Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Jika nilai tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 maka menunjukkan tidak adanya multikolinearitas dan apabila nilai tolerance $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 maka adanya multikolinearitas dalam model regresi. Hasil perhitungan uji multikolinearitas dengan metode Variance Inflation Factor (VIF) adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Variance Inflation Factor

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	DISIPLIN KERJA	.660	1.515
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.660	1.515

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan hasil perhitungan uji multikolinearitas menggunakan aplikasi SPSS dengan metode Variance Inflation Factor (VIF) dimana nilai tolerance pada variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) menghasilkan nilai yang sama, yaitu sebesar 0,660 maka nilai tersebut melebihi dasar pengambilan keputusan yaitu $0,660 \geq 0,10$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) menghasilkan nilai yang sama yaitu sebesar 1,515 dimana nilai $1,515 \leq 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji multikolinearitas terhadap variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Pada penelitian ini, uji heterokedastisitas dilakukan dengan Uji Glejser dengan bantuan software SPSS versi 25, dengan melihat kolom signifikan pada tabel coefficients. syarat pengujian uji heterokedastisitas yaitu jika nilai signifikansi (sig.) $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi. Dan jika nilai signifikansi (sig.) $\leq 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi. Hasil perhitungan uji heterokedastisitas dengan metode Glejser adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	6.582	2.587		2.544	.012
	DISIPLIN KERJA	-.059	.046	-.126	-1.284	.201
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	-.013	.045	-.028	-.282	.778

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan hasil perhitungan uji heterokedastisitas menggunakan aplikasi SPSS dengan metode Glejser. Pada variabel disiplin kerja terdapat nilai sig sebesar 0,201 dan variabel lingkungan kerja fisik terdapat nilai sig sebesar 0,778 dan sesuai dengan dasar ketentuan menggunakan metode Glejser maka hasil dari kedua variabel tersebut $\geq 0,05$ sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas terhadap variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian uji statistik ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena variabel yang digunakan terdiri dari satu variabel terikat, yaitu kinerja karyawan CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin dan dua variabel bebas, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Analisis ini bertujuan untuk menjelaskan dan mengetahui hubungan atau pengaruh antar dua variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	25.349	4.247		5.968	<.001
	DISIPLIN KERJA	.403	.075	.381	5.372	<.001
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.417	.073	.403	5.681	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan hasil perhitungan pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS. Constant (a) yang dihasilkan adalah sebesar 25.349. Pada variabel disiplin kerja menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,403 dan pada variabel lingkungan kerja fisik memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,417. Pengukuran variabel dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = 25.349 + 0,403X_1 + 0,417X_2 + e$$

Hasil dari perhitungan regresi linier berganda dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Constant (a) = 25.349
Menunjukkan bahwa jika nilai X1 dan X2 sama dengan nol, maka nilai prediksi Y adalah 25.349. Dalam konteks penelitian, ini bisa diartikan sebagai nilai dasar dari Y saat tidak ada pengaruh dari variabel independent.
- 2) Koefisien Regresi (b1) = 0,403
Nilai tersebut menunjukkan bahwa, apabila penambahan nilai terjadi pada variabel X1 meningkat 1 (satuan), maka Y akan meningkat sebesar 0,403 unit. Artinya, X1 memiliki pengaruh positif terhadap Y, sehingga semakin besar X1, semakin tinggi pula Y.
- 3) Koefisien Regresi (b2) = 0,417
Nilai tersebut menunjukkan jika X2 meningkat 1(satuan), maka Y akan meningkat sebesar 0,417. Artinya, X2 juga berpengaruh positif terhadap Y, dan pengaruhnya sedikit lebih besar dibandingkan X1 karena nilai koefisiennya lebih tinggi.

Tael 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2782.569	2	1391.285	73.240	<.001 ^b
	Residual	2944.399	155	18.996		
	Total	5726.968	157			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Berdasarkan Tabel 8 di atas menunjukkan nilai Fhitung yang dihasilkan adalah 73.240 dengan nilai sig < 0,001. Apabila menggunakan rumus hitung $df = (k-1 ; n-k) = (3-1 ; 158-3) = (2;155)$, maka memperoleh nilai Ftabel sebesar 3,05.

dari perhitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa Fhitung memiliki nilai yang lebih besar dari Ftabel ($73.240 > 3,05$). dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini layak untuk digunakan serta terdapat pengaruh secara bersama antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin.

Uji t

Uji t membantu menentukan apakah variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik) secara signifikan mempengaruhi variabel dependen (Kinerja karyawan CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin) secara parsial, yaitu dengan menentukan thitung terhadap ttabel dan juga nilai sig. Hasil uji t disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Uji T

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error				
1	(Constant)	25.349	4.247	5.968	<.001	
	DISIPLIN KERJA	.403	.075	.381	5.372	<.001
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.417	.073	.403	5.681	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel 9 di atas, menunjukkan nilai thitung yang dihasilkan pada variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Pada variabel disiplin kerja memperoleh nilai thitung sebesar 5.372 dengan nilai sig sebesar < 0,001. Apabila menggunakan rumus $df = n-k = 158-3 = 155$, dengan tingkat sig 5% maka memperoleh nilai ttabel sebesar 1,65474. Dari perhitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa nilai thitung disiplin kerja memiliki nilai \geq ttabel ($5.372 \geq 1,65474$). Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin. Selanjutnya pada variabel lingkungan kerja fisik memperoleh nilai thitung sebesar 5.681 dengan nilai sig < 0,001 dapat dinyatakan bahwa nilai thitung lingkungan kerja fisik \geq ttabel ($5.681 \geq 1,65474$). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin.

Analisis Koefisien Korelasi dan Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien korelasi dapat digunakan untuk melihat seberapa eratnya variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan

analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan kontribusi variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Koefisien Korelasi dan Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.479	4.35845

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN KERJA

Berdasarkan Tabel 10 di atas menunjukkan hasil pengolahan data bahwa nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,697 dimana nilai tersebut berarti bahwa hubungan yang diberikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin adalah kuat. Pada nilai adjusted R square menghasilkan nilai sebesar 0,479 sehingga dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dapat menjelaskan sebesar 47,9% terhadap kinerja karyawan CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin. Nilai sisanya yaitu sebesar 52,1% yang dijelaskan oleh variabel lain dan tidak diteliti dalam penelitian. Dalam konteks penelitian ini, variabel lain tersebut bisa mencakup yaitu kompensasi, komunikasi dan etos kerja, motivasi kerja, stress kerja, keselamatan kesehatan kerja, kompetensi, kepuasan kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin. Hal ini sejalan dengan temuan Herlambang *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat disiplin seseorang, semakin optimal juga kinerjanya. Disiplin kerja mengacu pada kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi aturan perusahaan, seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP), serta menaati

kebijakan dan peraturan yang berlaku. Lebih lanjut, menurut Bleyzinsxi (2023) disiplin kerja juga berperan sebagai proses pembinaan yang konstruktif bagi karyawan dalam menangani tugas-tugas mereka dengan lebih bertanggung jawab. Hasil analisis distribusi frekuensi menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, dengan indikator utama seperti kepatuhan terhadap jadwal kerja, penyelesaian tugas tepat waktu, serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Secara statistik, hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai thitung sebesar 5.372 dengan nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$) yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H1 diterima. Penelitian ini juga didukung oleh Tyas (2018) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi karyawan, sehingga dapat mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Seto *et al.* (2023) juga menegaskan bahwa disiplin kerja adalah alat bagi manajer untuk mengubah perilaku karyawan, meningkatkan kesadaran, serta memotivasi mereka agar lebih patuh terhadap aturan dan norma sosial yang berlaku. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurjaya (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana juga dilaporkan dalam penelitian Kustanto & Harsoyo (2019). Namun, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda, menurut Dewi *et al.* (2023) menemukan bahwa meskipun disiplin kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya tidak signifikan.

Hal serupa diungkapkan oleh Andriyanto *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor tertentu. Selain itu, Silalahi *et al.* (2021) menemukan bahwa faktor lain seperti komunikasi dan etos kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja, sementara disiplin kerja sendiri tidak selalu menjadi faktor utama dalam peningkatan produktivitas. Dengan demikian, meskipun penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin, terdapat bukti dari penelitian lain yang menunjukkan bahwa pengaruhnya dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan sektor industri. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus membangun budaya disiplin kerja melalui kebijakan yang jelas, pengawasan yang efektif, serta pemberian insentif bagi karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi guna mendorong peningkatan kinerja dan daya saing perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin. Hal ini sejalan dengan temuan Subhan (2023) yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja fisik seperti, pencahayaan, suhu, ventilasi, kebersihan, keamanan, dan tata letak ruang kerja berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan produktif. Lingkungan kerja fisik mencerminkan segala aspek yang berhubungan langsung dengan aktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga memiliki dampak terhadap efektivitas dan efisiensi kerja (Dewi *et al.*, 2023). Lebih lanjut, menurut Lilly (2024) lingkungan kerja yang optimal dapat meningkatkan fokus, mengurangi stress, dan mendukung pencapaian target kerja secara lebih maksimal.

Hasil analisis distribusi frekuensi menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasakan manfaat dari lingkungan kerja fisik yang baik, terutama dalam aspek kenyamanan dan produktivitas. Indikator utama yang mendukung temuan ini meliputi tingkat pencahayaan yang cukup, suhu ruangan yang sesuai, serta kerapihan dan kebersihan tempat kerja. Secara statistik, hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai *t* hitung sebesar 5.681 dengan nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$) yang mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis H2 diterima. Penelitian ini juga didukung oleh beberapa studi sebelumnya. Kustanto & Harsoyo (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga diperoleh oleh Silalahi *et al.* (2021) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat

meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian Dewi *et al.* (2023) menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Namun, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Nurbaiti (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa diungkapkan oleh Andriyanto *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa dalam beberapa sektor industri tertentu, faktor lain seperti motivasi dan kesejahteraan karyawan memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja fisik dalam menentukan tingkat kinerja. Dengan demikian, meskipun penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terdapat bukti dari beberapa studi lain yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut dapat bervariasi tergantung pada konteks industri dan faktor-faktor lain dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja fisik secara menyeluruh, serta mengintegrasikan faktor-faktor lain, seperti kesejahteraan dan budaya kerja guna menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin. Semakin tinggi disiplin kerja, semakin optimal kinerja yang dihasilkan. Kepatuhan terhadap aturan perusahaan, ketepatan waktu, serta penyelesaian tugas sesuai prosedur operasional standar (SOP) berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas. Dengan demikian, perusahaan perlu membangun budaya disiplin melalui kebijakan yang jelas, pengawasan efektif, dan insentif bagi karyawan yang disiplin guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Selain itu, lingkungan kerja fisik juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan kondusif memungkinkan karyawan bekerja lebih fokus, meningkatkan produktivitas, serta mengurangi stres. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, ventilasi, kebisingan, dan keamanan berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek lingkungan kerja fisik guna mendukung kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Andriyanto, M. P., Murdiyanto, E., & Putra, A. P. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Merah UD Bunga Mas. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 114-128.
- Damayanti, A., & Nelsi, M. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SRIBOGA MARUGAME UDON CABANG MALL TAMAN ANGGREK DAN CABANG MALL NEO SOHO DAERAH JAKARTA BARAT. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1060-1070.
- Dewi, S. R., Amalia, A. R., & Huddin, M. N. (2023). Peran disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 17(4), 2393. <https://doi.org/10.35931/aq.v17i4.2301>.
- Herlambang, P. G. D., Sukanti, N. K., Mandiyasa, I. K. S., & Wijaya, B. A. (2021). Pengaruh tingkat kesejahteraan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kampung Ubud Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 7(2), 216–231. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i2.725.
- Kustanto, D. A., & Harsoyo, T. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1).
- Lilly, G., & Luturlean, B. S. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Umum, Logistik, Dan MSDM Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK. Perintis Kemerdekaan. *J. Econ. Bussines Account*, 7(3), 4780-4791.
- Lubis, K. A., & Waruwu, A. A. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Penempatan Karyawan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 1-12. <https://doi.org/10.59024/jise.v2i2.638>.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, F., Kusumawardhani, Z. N., Rusman, I. R., ... & Arifin, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Global Eksekutif Teknologi*.
- 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. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3818>.
- Subhan, A., J. N., & K. A. B. (2023). Pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 152–162.

- Syahida, N., & Suryani, N. (2018). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 610-623.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, S. B. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol, 62*.