



## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SPPBE PT PARUNG MUSTIKA ABADI

Guntur Ramadhan<sup>1</sup>, Ibnu Sina<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

[\\*ramadhanguntur537@gmail.com](mailto:*ramadhanguntur537@gmail.com)<sup>1</sup>, [ibnu.sina@unpam.ac.id](mailto:ibnu.sina@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract.** *The purpose of this study is to determine the influence of work discipline and physical work environment on employee performance at SPPBE PT Parung Mustika Abadi. The method used in this research is a quantitative method with a saturated sampling technique totaling 45 respondents. Data analysis includes validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results showed that partially, work discipline has no significant effect on employee performance, as evidenced by the t-count < t-table value of (-0.144 < 1.681) with a significance value of 0.886 > 0.05. Meanwhile, the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance with a t-count > t-table value of (5.707 > 1.681) and a significance value of 0.000 < 0.05. Simultaneously, work discipline and physical work environment have a significant effect on employee performance with an F-count > F-table value of (59.604 > 3.220) and a significance value of 0.000 < 0.05. This is supported by the regression equation  $Y = 5.899 - 0.023X_1 + 0.880X_2$ . The coefficient of determination indicates that these two variables contribute 73.9% to employee performance, while the remaining 26.1% is influenced by other factors outside of this study.*

**Keywords:** *Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance.*

**Abstrak.** Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan dan promosi terhadap Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada SPPBE PT Parung Mustika Abadi. Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh berjumlah 45 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai thitung < ttabel atau (-0,144 < 1,681) dengan nilai signifikansi 0,886 > 0,05. Sementara itu, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung > ttabel atau (5,707 > 1,681) serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Fhitung > Ftabel atau (59,604 > 3,220) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini didukung oleh persamaan regresi  $Y = 5,899 - 0,023X_1 + 0,880X_2$ . Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi sebesar 73,9% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai.

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

*Liquefied Petroleum Gas (LPG)* adalah sumber energi strategis yang krusial dalam bauran energi global, dihasilkan dari pemrosesan gas alam dan penyulingan minyak mentah. Posisinya sebagai komoditas yang mudah diangkut dan serbaguna telah mendorong peningkatan konsumsi global hingga ratusan juta ton per tahun. Penggunaan LPG didominasi oleh sektor rumah tangga (*domestic consumption*), terutama di negara-negara padat penduduk seperti Tiongkok, India, dan Asia Tenggara, sejalan dengan tren urbanisasi dan komitmen global untuk beralih ke sumber energi bersih sebuah upaya yang mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG) 7. Dalam rantai pasok,

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA SPPBE PT PARUNG MUSTIKA ABADI**

fasilitas yang dikenal di Indonesia sebagai SPPBE (Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji), atau secara internasional sebagai LPG Bottling Plant, berfungsi sebagai infrastruktur kritis. Fungsinya adalah menerima LPG curah, memproses, menyimpan, dan mengisinya secara akurat ke dalam berbagai ukuran tabung. Keberadaan fasilitas ini sangat vital di negara-negara dengan infrastruktur pipa gas yang belum merata, menjadikan tabung LPG sebagai solusi utama akses energi bagi konsumen akhir.

**Tabel 1. 1  
Data Kinerja Pegawai SPPBE PT Parung Mustika Abadi Tahun 2022 - 2024**

No	Aspek	Penjelasan	Jumlah Pencapaian Pengukuran ( 2022 )		Jumlah Pencapaian Pengukuran ( 2023 )		Jumlah Pencapaian Pengukuran ( 2024 )	
			Penilaian Kinerja	Kriteria	Penilaian Kinerja	Kriteria	Penilaian Kinerja	Kriteria
1.	Kualitas Kerja	Melaksanakan Tugas Pekerjaansesuai Dengan Prosedur Dan Ketentuan Yang Berlaku	75	Cukup	65	Kurang	71	Cukup
2.	Kuantitas Kerja	Memahami Dan Memenuhi Kebutuhan Masyarakat Dan Ramah, Cekatan, Solutif Serta Dapat Diandalkan	69	Kurang	76	Cukup	73	Cukup
3.	Pengetahuan Kerja	Meningkatkan Kapasitas Dan Kompetensi Diri Secara Terus Menerus	72	Cukup	73	Cukup	70	Cukup
4.	Pelaksanaan Kerja	Membagi Tugas, Tanggung Jawab, Hak Dan Kewajiban Kepada Setiap Anggota Tim Kerja Secara Proporsional	74	Cukup	67	Kurang	75	Cukup
5.	Tanggung Jawab	Bersikap Dan Berperilaku Yang Melindungi Nama Baik Serta Citra Instansi	71	Cukup	70	Cukup	70	Cukup
Jumlah			361		351		359	
Rata-rata			72,2%	Cukup	70,2%	Cukup	71,8%	Cukup

Sumber: SPPBE PT Parung Mustika Abadi

Berdasarkan dari tabel diatas, menunjukkan bahwa kinerja pegawai selama 3 tahun SPPBE PT Parung Mustika Abadi masih dalam kategori cukup yaitu hal tersebut dikarenakan terdapat tindakan pegawai yang tidak mendukung efektivitas dan efisien dalam melakukan pekerjaan atau tanggung jawab, serta menimbulkan dampak kerugian materil maupun imaterial pada SPPBE PT Parung Mustika Abadi serta menyebabkan kekacauan pada pegawai lain akibat kelalaian dan tanggung jawab dari pegawai yang gagal saat melaksanakan tugas serta tanggung jawab mereka. Sesuai dengan persyaratan perusahaan, sehingga menyebabkan pegawai lain harus mengerjakan tugas mereka dan beban pekerjaan pegawai lain menjadi bertambah.

**Tabel 1. 2  
Data Absensi Pegawai SPPBE PT Parung Mustika Abadi Tahun 2022 - 2024**

No	Tahun	Total Pegawai	Terlambat	Jumlah Tidak Hadir		Total Absen
				Sakit	Cuti	
1.	2022	40	93	72	38	203
2.	2023	45	89	80	40	209
3.	2024	45	92	71	43	206
Total			274	223	121	618

Sumber: SPPBE PT Parung Mustika Abadi

Berdasarkan data absensi SPPBE periode 2022 hingga 2024, diketahui bahwa tingkat disiplin kehadiran pegawai masih menjadi tantangan yang perlu ditingkatkan, dengan mencatat total 618 kejadian absen (sakit dan cuti) dan 274 kejadian keterlambatan selama tiga tahun tersebut. Secara spesifik, pada tahun 2024 dengan 45 total pegawai, tercatat adanya 92 kejadian datang terlambat kerja, 71 kejadian tidak masuk karena sakit, dan 43 kejadian cuti, menghasilkan total 206 hari ketidakhadiran yang didokumentasikan. Angka-angka ini membuktikan bahwa meskipun jumlah pegawai bertambah, masih terdapat kendala disiplin yang signifikan, terutama tingginya frekuensi keterlambatan yang berulang, yang mengindikasikan bahwa beberapa pegawai belum sepenuhnya mematuhi aturan disiplin kerja—sebuah isu krusial dalam lingkungan operasional berisiko tinggi seperti SPPBE.

**Tabel 1. 3  
Data Sarana dan Prasarana Lingkungan Kerja Fisik**

Fasilitas	Jumlah	Kondisi		
		Baik	Kurang Baik	Rusak
Sarana :				
Komputer	1 2	8	4	2
Wifi	4	4	-	-
Ac	4	2	2	-
Meja dan kursi	2 0	20	-	-
Cctv	8	5	-	2
Transportasi	1 0	8	1	1
Printer	5	4	-	1
Alat Deteksi Asap	8	6	-	2
Tangki Penyimpanan LPG	17	17	-	-
Alat Pemadam Api Ringan	2 5	25	-	-
Baju Pemadam	2	19	2	4

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA SPPBE PT PARUNG MUSTIKA ABADI**

Kebakaran	5			
Helm Keselamatan	4	35	10	-
	5			
Prasarana :				
Toilet	4	2	2	-
	1	1	-	-
Mushola				
Gudang	1	1	-	-
Ruang Tunggu	1	1	-	-
Parkiran	1	1	-	-

Sumber: SPPBE PT Parung Mustika Abadi

Tabel tersebut menunjukkan bahwa, secara keseluruhan lingkungan kerjadi SPPBE PT Parung Mustika Abadi sudah cukup bagus. Namun beberapa aspek, seperti Lingkungan Kerja Fisik dibagian Fasilitas, yang meliputi Komputer, AC, Transportasi, alat deteksi asap, printer, baju pemadam kebakaran dan helm keselamatan masih belum sepenuhnya terpenuhi. Selain itu, sejumlah komponen infrastruktur, termasuk toilet, berada dalam kondisi kurang baik. Kondisi toilet yang berada dalam keadaan kurang baik disebabkan karena toilet yang dirancang tidak memadai untuk jumlah penggunaan menyebabkan terjadinya masalah tersebut. Kenyamanan pegawai dalam bekerja tentunya akan dipengaruhi oleh aspek yang tidak terpenuhi, dan kinerja pegawai yang optimal dapat dicapai dengan fasilitas yang terpelihara dengan baik.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengertian Manajemen

Menurut (Terry, 2019: 18) menjelaskan bahwa “Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan, dan mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia, serta sumber daya lainnya”.

### 1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menurut Schuler, Dowling, Smart, dan Huber merupakan “*Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society*” (Tahir, 2024: 17). Bahwa pernyataan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut. “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”.

### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat (Astutik, 2016: 141-159).

### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang telah dipercayakan kepada mereka (Mangkunegara, 2017: 17).

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Metode yang diterapkan dalam studi ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019: 7), metode penelitian kuantitatif dapat dijelaskan sebagai pendekatan penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme.

Metode ini digunakan untuk menyelidiki sebagian populasi atau sampel tertentu. Bahwa data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai

### **3.4. Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sutisna, 2018). Dalam penelitian ini, jumlah seluruh populasi adalah 45 Pegawai.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel Menurut Soleh (Soleh, 2023) adalah sebagian dari populasi. Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah Pegawai yang bekerja di SPPBE PT Parung Mustika Abadi yaitu berjumlah 45 Pegawai. Peneliti ini menggunakan Sampling Jenuh, menurut (Sugiyono, 2019: 28) “sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.2 Hasil Penelitian**

#### **1. Uji Validas Instrumen**

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. guna mengolah uji validitas, penulis menggunakan software SPSS Versi 27 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai rhitung > rtabel, maka instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika nilai rhitung < rtabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

#### **2. Uji Reliabilitas Instrumen**

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,600, maka instrumen reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

#### **3. Pengujian Asumsi Klasik**

- a. Uji Normalitas

**Tabel 4. 1**  
**Hasil Uji Normalitas dengan *Shapiro Wilk***

Tests of Normality		
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>	Shapiro-Wilk

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SPPBE PT PARUNG MUSTIKA ABADI**

	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
disiplin kerja (X1)	0,114	45	0,176	0,957	45	0,097
lingkungan kerja(X2)	0,161	45	0,005	0,954	45	0,072
kinerja pegawai(Y)	0,145	45	0,018	0,945	45	0,032

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: *Output SPSS 27 (2024)*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari nilai sig. pada bagian shapiro-wilk sebesar 0,97, 0,72 dan 0,32 > 0,05. Jadi variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. 2**  
**Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Collinearity Statistic***

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,899	3,270		1,804	,078		
	Disiplin Kerja	-,023	,157	-,022	-,144	,886	,262	3,823
	Lingkungan Kerja	,880	,154	,879	5,707	,000	,262	3,823

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: *Output SPSS 27 (2024)*

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 4.6 di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel disiplin kerja sebesar 0,262; dan lingkungan kerja sebesar 0,262, yaitu bahwa kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel disiplin kerja sebesar 3,823; serta lingkungan kerja sebesar 3,823 yaitu bahwa nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terdapat gangguan multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji *Rank Spearman***

Correlations					
		Disiplin Kerja		Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,811**	,636**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	45	45	45

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SPPBE PT PARUNG MUSTIKA ABADI**

	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	,811**	1,000	,776**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
		N	45	45	45
	Kinerja pegawai	Correlation Coefficient	,636**	,776**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
		N	45	45	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Sumber: Hasi Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig (2-tailed) sebesar 0,001 karena nilai (2-tailed) < dari 0,05 maka artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel X<sup>1</sup> dan X<sup>2</sup> terhadap variabel Y. Dari tabel di atas, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 636 dan 776 artinya tingkat kekuatan korelasi/hubungannya adalah hubungan yang kuat. Angka koefisien korelasi diatas bernilai positif, yaitu sebesar 636 maka arah hubungan variabelnya yaitu positif, sehingga model regresi ini layak dipakai lebih lanjut sebagai data penelitian.

d. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 4. 4**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Disiplin Kerja (X<sup>1</sup>) dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,899	3,270		1,804	0,078
	Disiplin	-0,023	0,157	-0,022	-0,144	0,886
	lingkungan	0,880	0,154	0,879	5,707	0,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.26 di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(-0,144 < 1,681)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho\ value > Sig.$  0,05 atau  $(0,886 > 0,05)$ . Dengan demikian, maka H<sub>01</sub> diterima, dan H<sub>a1</sub> ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil Variabel x<sub>2</sub> terhadap y secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,707 > 1,681)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho\ value < Sig.$  0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian, maka H<sub>02</sub> ditolak, dan H<sub>a2</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

2) Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F) Disiplin Kerja (X<sup>1</sup>) dan Lingkungan Kerja Fisik (X<sup>2</sup>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>
--------------------------

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SPPBE PT PARUNG MUSTIKA ABADI**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1445,149	2	722,574	59,604	,000 <sup>b</sup>
	Residual	509,162	42	12,123		
	Total	1954,311	44			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), lingkungan, disiplin						

Sumber: Hasil *Output* SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.27 diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(59,604 > 3,220)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $< Sig.$  0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian, maka  $H_0_3$  ditolak, dan  $H_{a3}$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis hasil penelitian di atas yang menguji tentang pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, maka dapat dijelaskan dalam pembahasan penelitian ini sebagai berikut.

#### 1. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X^1$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ )

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji, maka dapat diketahui ternyata disiplin kerja berpengaruh positif, dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 10,588 + 0,748 X^1$ , dengan koefisien korelasi sebesar 0,733; artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang “kuat”.

Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,537 atau sebesar 53,7%; sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Hasil hipotesis yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai sesuai dengan observasi yang dilakukan penulis terhadap pegawai SPPBE PT Parung Mustika Abadi yaitu disiplin kerja dalam kategori “baik”. Hal ini dapat disemati pada hasil analisis deskriptif variabel disiplin bahwa kebanyakan responden memberikan jawaban setuju dengan rata-rata skor sebesar 3,88%. Artinya disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan perusahaan, dan norma-norma sosial yang berlaku. Salah satu variabel yang terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel disiplin kerja. Disiplin kerja yang proporsional dengan kemampuan kerja pegawai akan membuat kinerja pegawai menjadi meningkat.

Namun Hasil uji t memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(-0,144 < 1,681)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $> Sig.$  0,05 atau  $(0,886 > 0,05)$ . Dengan demikian, maka  $H_0_1$  diterima, dan  $H_{a1}$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di SPPBE PT Parung Mustika Abadi. Penelitian tersebut berarti bahwa semakin proporsional disiplin kerja seorang pegawai, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai tersebut, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja pegawai, maka semakin rendah kinerja pegawai tersebut.

Begitu juga dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jelinata liyas, Reza Primadi (2017) dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu bahwa adanya hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mengacu pada  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $10,770 > 2,023$ , maka  $H_1$  diterima. Hal ini dibuktikan dengan

pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dengan rendemen sebesar 74,8% (Jeli Nata liyas 2017).

## 2. Pengaruh lingkungan Kerja fisik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ )

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 5,770 + 0,861X_2$ , dari koefisien korelasi sebesar 0,857; artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang “kuat”. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,860 atau sebesar 86%; sedangkan sisanya sebesar 14% dipengaruhi faktor lain.

Hasil hipotesis yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai sesuai dengan observasi yang dilakukan penulis terhadap pegawai di SPPBE PT Parung Mustika Abadi, yaitu lingkungan kerja fisik dalam kategori “baik”. Hal ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja fisik bahwa kebanyakan responden memberikan jawaban “setuju” dengan rata-rata skor sebesar 3,93%.

Hasil uji  $t$  juga ternyata menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan yang dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $5,707 > 1,681$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< Sig.$  0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, maka  $H_0_2$  ditolak, dan  $H_a_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Atas dasar hasil penelitian ini penulis melihat bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti dari hasil kuesioner yang ada bahwa responden yang menjawab “sangat setuju” dan “setuju” sebesar 78,4%, dan responden yang menjawab “ragu-ragu”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju” mencapai 21,2%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap pegawai pada SPPBE PT Parung Mustika Abadi. Penelitian tersebut berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai tersebut, sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja fisik maka semakin rendah pula kinerja pegawai tersebut.

Begitu juga dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung Gumelar (2020) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS ketenagakerjaan Kota Jambi menyatakan bahwa hasil penelitian di BPJS ketenagakerjaan Kota Jambi yaitu ternyata lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja sebesar 77,6%; dan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh faktor lain (Agung Gumelar 2020).

## 3. Pengaruh Disiplin kerja ( $X^1$ ) dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji, maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yakni diperoleh nilai persamaan  $Y = 5,889 + -0,023 X^1 + 0,880X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,860; artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang “kuat”. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,739 atau sebesar 73,9%; sedangkan sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi faktor lain.

Hasil hipotesis yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah sesuai dengan observasi yang dilakukan penulis terhadap pegawai pada SPPBE PT Parung Mustika Abadi yaitu kinerja pegawai dalam kategori “baik”. Hal ini dapat ditunjukkan pada hasil analisis deskriptif variabel kinerja pegawai bahwa kebanyakan responden memberikan jawaban “sangat setuju” dengan rata-rata skor sebesar 3,98%.

Hasil uji  $F$  juga menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan yang dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $59,604 > 3,220$ , yang menyatakan secara simultan  $H_0_3$  ditolak, dan  $H_a_3$  diterima dengan profitabilitas signifikan sebesar 0,000 yaitu dengan

nilai  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian ini penulis melihat bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari hasil kuesioner yang ada ternyata bahwa responden yang menjawab “sangat setuju” dan “setuju” sebesar 78,7%. Selanjutnya responden yang menjawab “ragu-ragu”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju” mencapai 20,3%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada SPPBE PT Parung Mustika Abadi.

Hasil penelitian tersebut berarti bahwa semakin proporsional disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terpenuhi akan semakin tinggi kinerja pegawai pada SPPBE PT Parung Mustika Abadi tersebut, sebaliknya semakin tinggi beban kerja, dan kurangnya lingkungan kerja fisik, maka semakin rendah kinerja pegawai tersebut.

Begitu juga dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2016) dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat menyatakan Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang “sangat tinggi” dalam penciptaan tenaga kerja kinerja Biro Pelayanan Sosial Wilayah Jawa Barat, nilai R (korelasi) yang dihasilkan sebesar 0,745; maka dapat dikatakan disiplin kerja, dan kinerja pegawai adalah berhubungan positif 74,5% , sedangkan koefisien determinasi  $R^2$  (R Square) sebesar (Astadi Pangraso, Putri Intan Susanti 2016).

#### **4.4 Perbandingan Hasil Penelitian Terdahulu Dengan Hasil Penelitian Penulis**

Berdasarkan hasil perhitungan kecenderungan persentase tingkat pengaruh dari sembilan penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh penulis, didapati bahwa tingkat keberpengaruhan adalah sebesar 57,1% (cukup kuat). Sementara itu, hasil penelitian penulis menunjukkan tingkat persentase keberpengaruhan sebesar 78,7% (kuat). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian penulis searah, sebanding, dan sangat mendukung sembilan penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan

## **PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV yang telah diuraikan oleh penulis, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi yang diperoleh, yaitu  $Y = 10,588 + 0,748 X^1$ , dengan koefisien korelasi sebesar 0,739; artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang “kuat”, dengan koefisien determinasi sebesar 53,7%;. Namun Atas dasar uji hipotesis, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(-0,144 < 1,681)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho \text{ value} > \text{Sig. } 0,05$  atau  $(0,886 > 0,05)$  . Dengan demikian, maka  $H0_1$  diterima, dan  $Ha_1$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. karena faktor lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang jauh lebih dominan dalam memicu semangat kerja pegawai dibandingkan faktor kedisiplinan. Data menunjukkan bahwa pegawai jauh lebih produktif ketika didukung oleh sarana dan prasarana kantor yang nyaman (sebagaimana hasil Sig. 0,000 pada variabel lingkungan), sehingga aturan disiplin yang kaku tanpa didukung lingkungan yang memadai tidak mampu mendongkrak kinerja secara signifikan.
2. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi yang diperoleh, regresi  $Y = 5,770 +$

0,861X<sub>2</sub>, dari koefisien korelasi sebesar 0,857; artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang “kuat”., dengan koefisien determinasi sebesar 86%. Atas dasar uji hipotesis, diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,044 > 1,681$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, Ho<sub>2</sub> ditolak, dan Ha<sub>2</sub> diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Karena....

3. Secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini dibuktikan dengan persamaan regresi yang diperoleh, yaitu  $Y = 5,889 + -0,023 X^1 + 0,880X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,860; artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang “sangat kuat”, dengan koefisien determinasi sebesar 73,9%; sedangkan sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi faktor lain. Atas dasar uji hipotesis, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $59,604 > 3,220$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, Ho<sub>3</sub> ditolak, dan Ha<sub>3</sub> diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di SPPBE PT Parung mustika abadi. Pada perusahaan seperti SPPBE, lingkungan kerja fisik (seperti keamanan, ketersediaan alat, dan kenyamanan area pengisian) jauh lebih krusial untuk menentukan hasil kerja dibandingkan sekadar kepatuhan jam datang. Namun, operasional perusahaan tetap memerlukan kedisiplinan sebagai standar prosedur kerja (SOP). Oleh karena itu, secara sistem (simultan), keduanya tetap menjadi penggerak kinerja perusahaan.

### **5.2 Keterbatasan Peneliti**

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan, dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut.

1. Penulis ini hanya mengambil sampel sebanyak 45 responden.
2. Masih terdapat jawaban kuesioner yang kurang konsisten menurut pengamatan penulis, disebabkan oleh kurangnya ketelitian responden terhadap pertanyaan yang ada. Ketidak konsistenan ini terjadi, karena responden tidak cukup fokus saat menjawab kuesioner. Hal ini dapat diantisipasi dengan cara mendampingi, dan mengawasi responden saat memilih jawaban agar mereka lebih konsentrasi dalam menjawab setiap pernyataan.
3. Faktor-faktor yang memengaruhi perilaku pegawai dalam penelitian ini hanya mencakup tiga variabel, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Padahal, masih banyak faktor lain yang juga dapat memengaruhi perilaku pegawai.

### **5.3 Saran**

Dengan dilakukannya penelitian beserta kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran-saran yang mungkin dapat dijadikan acuan dalam menyelesaikan permasalahan, Adapun saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel disiplin kerja ( $X^1$ ) dengan pernyataan nomor 6 “Seberapa sering Anda melihat rekan kerja yang melanggar aturan disiplin kerja?” dengan skor 3,53 mendapatkan nilai ter rendah. Disarankan SPPBE PT Parung Mustika Abadi untuk meningkatkan mekanisme pengawasan agar pelanggaran disiplin dapat terdeteksi secara lebih efektif. Selain itu, sosialisasi terkait aturan disiplin perlu diperkuat agar seluruh pegawai memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai pelanggaran yang mungkin terjadi. Untuk mendorong transparansi, perusahaan juga dapat mempertimbangkan penerapan sistem pelaporan anonim guna memastikan pegawai merasa lebih nyaman dalam melaporkan pelanggaran tanpa

- rasa takut akan konsekuensi negatif."
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja fisik ( X<sub>2</sub>) dengan pernyataan nomor 3 “Apakah fasilitas kerja yang tersedia di perusahaan memenuhi kebutuhan Anda?” mendapatkan nilai yang rendah dengan skor 3,86. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang disediakan oleh SPPBE PT Parung Mustika Abadi belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan pegawai. Kondisi ini dapat berdampak pada kenyamanan dan produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap ketersediaan dan kualitas fasilitas kerja, seperti peralatan kerja, ruang kerja yang nyaman, serta sarana pendukung lainnya. Selain itu, perusahaan dapat melakukan survei internal atau diskusi dengan pegawai untuk mengidentifikasi fasilitas apa saja yang perlu ditingkatkan agar dapat menunjang kinerja secara optimal."
  3. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kinerja (Y) dengan pernyataan nomor 10 “Bagaimana anda menilai keseimbangan antara beban kerja dan waktu istirahat yang anda dapatkan di perusahaan” mendapatkan nilai yang rendah dengan skor 3,75. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara beban kerja dan waktu istirahat pegawai di SPPBE PT Parung Mustika Abadi belum optimal. Ketidakseimbangan ini berpotensi menurunkan tingkat produktivitas serta kesejahteraan pegawai dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengevaluasi sistem kerja yang diterapkan, termasuk pembagian tugas yang lebih proporsional serta kebijakan istirahat yang lebih fleksibel. Selain itu, perusahaan dapat mengadakan sesi diskusi atau survei internal untuk memahami lebih lanjut kebutuhan pegawai dalam mencapai keseimbangan kerja yang lebih baik."

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan SPPBE PT Parung Mustika Abadi dapat meningkatkan disiplin kerja, menciptakan lingkungan kerja fisik yang lebih kondusif, dan pada akhirnya, meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Afriyana, S. Z., Mulyati, & Hamiyati. (2020). Hubungan Asertivitas dan Motivasi dengan Keterampilan Manajemen Waktu dalam Penyusunan Skripsi Mahasiswa. *JKKP : Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan*, 7(April), 74–86.
- Arikunto, S., Suhardjono, & Supardi. (2015). *Penelitian Tindakan Kelas*. PT Bumi Aksara.
- Ariyanti. (2024). *Manajemen, Pengertian Manajemen, Fungsi, dan Jenis Keilmuan yang Harus Kamu Tahu*. Cermati.Com. <https://www.cermati.com/artikel/manajemen-pengertian-manajemen-fungsi-dan-jenis-keilmuan-yang-harus-kamu-tahu>
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 2(2), 141–159. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Budiasa, I. K. (2021). *BEBAN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA*. Pena Persada.
- Edison, E., Riyanti, A., & Yustiana, D. (2016). *BUDAYA ORGANISASI DALAM ASPEK PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN ( Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata , Bandung ) ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE ASPECTS OF IMPROVED PERFORMANCE OF EMPLOYEES ( Case Study In Perdana Wisata Hotel , Bandung )*. 1, 134–151.
- Farisi, S., Inawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Fauzi, I., & Duwiki, M. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN AL WASATIYAH TANGERANG. *Jurnal Ekonomi*

- Efektif*, 2(2), 298–305.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika* (Edisi 5). Salemba Empat.
- Gujarati. (2018). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Hani Handoko, T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Pono, N. F., Hadi, S., & Kirana, K. C. (2022). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI SERTA LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI OCB DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(1), 10–22.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, & Rahadian, N. (2018). HUBUNGAN BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, XV(1), 63–77.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara.
- Soetrisno, E. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Kencana.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tahir, R. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Terry, G. R. (2019). *Dasar-dasar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Veithzal, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.