

Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bhirawa Mitra Sentosa Sidoarjo

Evi Nur Indah Sari

Universitas Islam Kediri

Korespondensi penulis: evi.nurindah26@gmail.com

Miftahul Munir

Universitas Islam Kediri

E-mail: kopipait.19@gmail.com

Endah Kurniawati

Universitas Islam Kediri

E-mail: endahkurniawati@uniska-kediri.ac.id

Abstract. *This study discusses the effect of work discipline, job satisfaction and physical work environment on employee performance at PT Bhirawa Mitra Sentosa Sidoarjo. This study aims to determine and explain the results of the influence of work discipline, job satisfaction and physical work environment on employee performance at PT Bhirawa Mitra Sentosa Sidoarjo. The sample of this research is all employees who are in the office, namely as many as 53 employees. The sampling technique uses non-probability sampling, namely saturated sampling. The analysis technique used is the classical assumption, multiple linear regression. The results of this study are that there is a positive and significant effect of work discipline on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$. There is a positive and significant effect of job satisfaction on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$. There is a positive and significant influence of the physical work environment on employee performance with a significant value of $0.001 < 0.05$. There is an effect of work discipline, job satisfaction and physical work environment simultaneously on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$.*

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

Abstrak. Penelitian ini membahas tentang pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Bhirawa Mitra Sentosa Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan hasil pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Bhirawa Mitra Sentosa Sidoarjo. Sampel penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang berada di kantor yakni sebanyak 53 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* yaitu *sampling* jenuh. Teknik analisa yang digunakan adalah asumsi klasik, regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Terdapat pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Seiring perkembangan zaman, dalam suatu perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten, dimana kontribusi dan peran sumber daya manusia menjadi hal yang esensial. Kerja keras dari seluruh pihak menjadi tolok ukur sebuah keberhasilan dalam perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia turut memegang andil penting dari keseluruhan aktivitas perusahaan. Keahlian, keterampilan, dan kemampuan menjadi kunci dari pekerjaan untuk mencapai hasil atau tujuan awal perusahaan. Kesiapan dan kesadaran mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan merupakan disiplin kerja. Menegakkan sistem peraturan disiplin kerja menjadi penting, selain itu tekun dan tanggung jawab akan segala pekerjaan yang harus diselesaikan secara tepat waktu. Disiplin kerja perlu adanya dukungan dari lingkungan kerja yang nyaman untuk mengoptimalkan pekerjaan. Perusahaan perlu memberikan fasilitas kantor atau menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman untuk para karyawan.

Seorang karyawan memiliki karakter yang berbeda-beda, mempunyai kapasitas yang berbeda untuk mengerjakan pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno 2020:2). Kesimpulannya sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam perkembangan organisasi, sumber daya manusia juga harus siap dan mampu menghadapi tantangan serta perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan.

Ada beberapa faktor yang harus dimiliki seorang karyawan seperti disiplin kerja. Menurut Rivai (dalam Purba, Lengkong, dan Loindong 2019:843) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi Selain itu, ada kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Sutrisno 2020:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Lingkungan kerja fisik harus diperhatikan dalam perusahaan karena dapat meningkatkan suatu kinerja karyawan. Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Menurut Sedarmayanti (dalam Rastana 2021:835) lingkungan kerja fisik adalah semua yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana terdapat hal yang memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dari beberapa faktor diatas dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana, hasil kerja karyawan tersebut akan menjadi lebih baik jika karena adanya faktor pendukung. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh para karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Kadir dalam Kustanto dan Harsoyo 2019:219).

PT Bhirawa Mitra Sentosa adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang transportasi darat. Agen pengangkutan barang yang menggunakan truk-truk besar berlokasi di Buduran, Sidoarjo. Perusahaan jasa yang harus mampu memberikan pelayanan terbaik kepada para konsumennya dengan segala tantangan yang harus dihadapi. Semakin tingginya intensitas pekerjaan yang dihadapi akan tetapi struktur organisasi justru mengecil, seolah menjadi tantangan tersendiri. Selain itu tantangan juga akan datang dari aspek pelayanan publik yang semakin menuntut standar pelayanan prima.

Berdasarkan hasil observasi peneliti telah menemukan fenomena permasalahan yang muncul pada obyek penelitian adalah rendahnya kesadaran karyawan dalam disiplin kerja karena adanya frekuensi kehadiran yang tidak memenuhi standar perusahaan, kurangnya tingkat kewaspadaan karyawan, rendahnya kesadaran ketaatan pada standar kerja dan peraturan kerja, adapun karyawan juga harus memiliki etika kerja yang baik, tetapi ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti intruksi dari atasan.

Seorang karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan optimal jika mendapatkan kepuasan kerja tersendiri. Dalam perusahaan ini, tingkat kepuasan kerja tergolong masih rendah karena adanya beberapa indikator penyebab seperti pekerjaan yang kurang sesuai dengan *background* pendidikan, adanya promosi tetapi kurang tepat sasaran, kurangnya pengawasan dan arahan dari pimpinan. Kepuasan kerja karyawan juga berhubungan dengan lingkungan kerja fisik. Dimana lingkungan yang nyaman akan mempengaruhi kinerja karyawan, ada beberapa indikator permasalahan dalam lingkungan kerja fisik seperti tingkat pencahayaan yang tidak sesuai, adanya kebisingan yang mengganggu proses pekerjaan, kelembapan dan sirkulasi udara saat musim panas

dan hujan, fasilitas kantor yang kurang memadai. Dari ketiga faktor tersebut dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di PT Bhirawa Mitra Sentosa Sidoarjo yang berjudul :

“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bhirawa Mitra Sentosa Sidoarjo”.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

"Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat" (Hasibuan 2019:10).

Sementara itu, Schuler (dalam Sutrisno 2020:6) mengartikan ‘manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat’.

Demikian berdasarkan beberapa teori diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan untuk mengatur hubungan antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193) “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, akan sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Menurut Saleh dan Utomo (dalam Kurnianto dan Kharisudin 2022:741) menjelaskan disiplin kerja adalah proses untuk menumbuhkan perasaan seseorang dalam mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, yang dapat diketahui dari kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Selain itu ada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana, karyawan tersebut mempunyai perilaku yang mempunyai sikap inisiatif untuk berkontribusi lebih di organisasi tersebut.

“Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik” (Sinambela 2019:332)

Dapat disimpulkan, disiplin kerja merupakan proses untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja, dengan salah satu cara mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan suatu organisasi. Dengan hal tersebut dapat terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Suparyadi (dalam Hidayati 2022:103) menjelaskan sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya.

Sutrisno (dalam Hidayati 2022:106) menjelaskan kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks akibat dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan karyawan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan sehingga menimbulkan perasaan senang, puas atau tidak puas. Kepuasan kerja akan tercapai apabila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Damayanti dkk dalam Hidayati 2022:106).

Kebutuhan dasar karyawan dan penilaian kerja mempunyai hubungan yang erat terhadap kepuasannya, oleh sebab itu puas atau tidaknya pegawai lebih condong kepada penafsiran pengalaman kerja dari masa sekarang maupun masa lalu daripada diberikan suatu harapan untuk masa mendatang. Tujuan yang ingin dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan nilai dalam suatu pekerjaan, nilai tersebut sangat penting dan selanjutnya nilai tersebut berguna untuk membantu semua kebutuhan yang ada pada diri karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah output dari pekerjaan yang dilaksanakan karyawan secara universal kepada organisasi secara berkesinambungan. Pekerjaan yang dilakukan oleh individu akan berdampak kepada perasaan puas atau tidaknya puasnya karyawan, tergantung

kesesuaian serta persepsi diantara keduanya. Kepuasan pada karyawan akan muncul jika kebutuhan dasar karyawan terpenuhi.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja yang nyaman dan baik dapat meningkatkan kesukarelaan karyawan untuk bekerja melebihi standar yang ditetapkan. Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang harus diperhatikan. (Ilham, 2019) berpendapat bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi memiliki keterkaitan penting bagi pegawai yang bekerja di dalam organisasi, karena lingkungan kerja dapat secara sengaja dan tidak sengaja mempengaruhi pegawai yang melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menimbulkan semangat untuk pegawai yang melaksanakan pekerjaannya, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja tidak menyenangkan akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja bagi pegawai.

Sedarmayanti (dalam Anjela 2018:44) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pegawai. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik dan menciptakan kondisi kerja yang dapat memberikan motivasi kerja, maka mempengaruhi minat dan semangat seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Gie (dalam Septiyana 2020:25) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, pewarnaan, udara, dan suara. Lingkungan kerja yang sesuai mencakup semua keadaan yang berbentuk fisik dan dapat dilihat oleh penglihatan, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pegawai. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai jika seseorang dapat melaksanakan aktivitasnya secara sehat, aman, nyaman serta optimal.

Berdasarkan uraian beberapa pendapat diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik adalah objek yang ada di lingkungan kantor seperti peralatan, penerangan, pewarnaan ruangan, sirkulasi udara, dan kebisingan yang mana mampu mempengaruhi kenyamanan karyawan pada saat menuntaskan aktivitasnya secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja dapat dikatakan menyenangkan jika pegawai merasa tenang, senang, aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja Karyawan

Menurut Rachmawati (dalam Kustanto dan Harsoyo 2019:219) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan, menurut Sudaryono (dalam Prasetyo dan Marlina 2019:23) kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seseorang atau sekelompok orang dalam serangkaian kegiatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum, moral dan etika.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Dalam hal ini populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bhirawa Mitra Sentosa Sidoarjo. Dengan karyawan yang berjumlah 89 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor yang berada pada PT Bhirawa Mitra Sentosa sebanyak 53 orang karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Non Probability Sampling*. Penelitian ini menggunakan data primer yang berasal dari penyebaran kuisioner. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online dengan mengirimkan link *Google forms* kepada HRD yang kemudian disebarakan kepada seluruh karyawan PT Bhirawa Mitra Sentosa Sidoarjo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogrov Smirnov</i>	Ketentuan	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X_1)	0,170	Berada diatas nilai 0,05	Berdistribusi Normal
Kepuasan Kerja (X_2)			
Lingkungan Kerja Fisik (X_3)			
Kinerja Karyawan (Y)			

(Sumber : Data Diolah 2023)

Berdasarkan tabel 1 di atas, maka bisa diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Lingkungan Kerja Fisik (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi *kolmogrov smirnov* $0,170 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X_1)	0,712	4,742	Bebas Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X_2)	0,712	4,742	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	0,712	4,742	Bebas Multikolinearitas

(Sumber : Data Diolah 2023)

Berdasarkan tabel 2 di atas, bisa diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel independen yang meliputi Disiplin Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) sebesar 0,712. Oleh karena itu nilai tersebut tidak $< 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi kolinearitas antara masing-masing variabel independen, sedangkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen memiliki nilai 4,742 untuk seluruh variabel < 10 , bisa dikatakan bebas dari asumsi multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>Sig.</i>	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	0,277	Tidak terjadi heteroskedastisitas

(Sumber : Data Diolah 2023)

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $0,277 > 0,005$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

No	Variabel	<i>Deviation from linearity</i>	Ketentuan	Kesimpulan
1	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,738	> 0,05	Memiliki hubungan linear
2	Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,816		Memiliki hubungan linear
3	Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan	0,731		Memiliki hubungan linear

(Sumber : Data Diolah 2023)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa ditemukan nilai antara hubungan Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,738 berada $> 0,05$. Hubungan variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,816 berada $> 0,05$ dan hubungan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3) sebesar 0,731 berada $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan uji linearitas antara variabel dependen dengan variabel independen terdapat hubungan yang linear.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Keterangan
Konstanta (a)	8,701	
Disiplin Kerja (X_1)	0,409	Ha Diterima
Kepuasan Kerja (X_2)	0,379	Ha Diterima
Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	0,531	Ha Diterima

(Sumber : Data Diolah 2023)

Berdasarkan hasil perhitungan yang tersaji bisa diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas

b_1 - b_2 = Koefisien regresi yang hendak ditafsirkan

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja Fisik

e = *error level*

Maka hasil perhitungan data uji regresi linear berganda di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,701 + 0,409 X_1 + 0,379 X_2 + 0,531 X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 8,701 berarti Kinerja Karyawan sebesar 8,701 jika Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik sama dengan nol.
2. Koefisien Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,409. Nilai koefisien yang positif menunjukkan apabila Disiplin Kerja naik 1 satuan, maka Kinerja Karyawan naik 0,409 satuan dengan asumsi variabel lain konstanta.
3. Koefisien Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,379, nilai tersebut positif menunjukkan apabila Kepuasan Kerja naik 1 satuan, maka Kinerja Karyawan naik 0,379 satuan dengan asumsi variabel lain konstanta.
4. Koefisien Lingkungan Kerja Fisik (X_3) sebesar 0,531, nilai tersebut positif menunjukkan apabila Kepuasan Kerja naik 1 satuan, maka Kinerja Karyawan naik 0,531 satuan dengan asumsi variabel lain konstanta.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjust R Square
0,993	0,985	0,984

(Sumber : Data Diolah 2023)

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan bahwa koefisien determinasi R^2 atau Adjust *R Square* sebesar 0,984. Hal ini bisa diartikan bahwa keberadaan variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 98,4% yang sisanya 1,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hubungan ketiga variabel tersebut dikatakan kuat nilai *R Square* > 0,50 atau setengah dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil Pengujian Hipotesis**Tabel 7. Hasil Uji t**

Variabel	T	Sig
Disiplin Kerja (X_1)	1,849	0,000
Kepuasan Kerja (X_2)	4,192	0,000
Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	3,544	0,001

(Sumber : Data Diolah 2023)

Berdasarkan data pada tabel 7, dapat dijelaskan secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

1. Uji t variabel Disiplin Kerja (X_1) diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bhirawa Mitra Sentosa Sidoarjo.
2. Uji t variabel Kepuasan Kerja (X_2) diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_2 diterima dan H_0 ditolak berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bhirawa Mitra Sentosa Sidoarjo.
3. Uji t variabel Kepuasan Kerja (X_3) diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya H_3 diterima dan H_0 ditolak berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Lingkungan Kerja Fisik (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bhirawa Mitra Sentosa Sidoarjo.

Tabel 8. Hasil Uji F

Variabel	F	Sig.
Disiplin Kerja (X_1)	8,759	0,000
Kepuasan Kerja (X_2)		
Lingkungan Kerja Fisik (X_3)		

(Sumber : Data Diolah 2023)

Berdasarkan tabel 8 dapat dijelaskan bahwa nilai F sebesar 8,759 dengan sig 0,000. Dapat disimpulkan bahwa nilai sig. F $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_4 diterima yang artinya secara bersama-sama (simultan) Disiplin Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Lingkungan Kerja Fisik (X_3) mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Hasil analisis dari pengujian koefisien analisis regresi berganda yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bhirawa Mitra Sentosa Sidoarjo. Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Mitra Sentosa Sidoarjo” adalah diterima. Dibawah ini adalah penjelasan dari masing-masing variabel:

Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bhirawa Mitra Sentosa Sidoarjo

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan *SPSS 25* diperoleh hasil uji t bahwa nilai signifikan pada variabel disiplin kerja adalah 0,000 yang artinya $< 0,05$ sehingga bisa dikatakan H_1 diterima dan H_0 ditolak, serta melihat tanggapan dari responden yang banyak menjawab setuju dan sangat setuju dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja yang meliputi frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja merupakan hal yang dapat meningkatkan kinerja.

Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan, banyak karyawan yang tidak memenuhi frekuensi kehadiran dengan standar peraturan dikarenakan peraturan kerja yang tidak begitu ketat. Ketika seorang karyawan dapat disiplin kerja dengan baik maka akan berdampak baik bagi perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Rastana et al. 2021:843) bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Secara Parsial Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bhirawa Mitra Sentosa Sidoarjo

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan *SPSS 25* diperoleh hasil uji t bahwa nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja fisik adalah 0,000 yang artinya $< 0,05$ sehingga bisa dikatakan H_2 diterima dan H_0 ditolak, serta melihat tanggapan dari responden rata-rata menjawab setuju dan sangat setuju yang dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja yang meliputi pekerjaan, gaji, promosi, pengawas merupakan aspek yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Secara parsial variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap karyawan PT Bhirawa Mitra Sentosa Sidoarjo. Karyawan banyak yang berpendapat bahwa kepuasan kerja dalam beberapa indikator secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja, jika kinerja karyawan meningkat maka akan menguntungkan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Purba, Lengkong, dan Loindong 2019:848) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Bhirawa Mitra Sentosa Sidoarjo

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan *SPSS 25* diperoleh hasil uji *t* bahwa nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja fisik adalah 0,001 yang artinya $< 0,05$ sehingga bisa dikatakan H_3 diterima dan H_0 ditolak, serta melihat tanggapan dari responden yang rata-rata menjawab setuju dan sangat setuju dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja fisik yang meliputi pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembapan udara dan fasilitas kantor tersebut cukup memadai. Dari lingkungan kerja fisik yang memadai sangat dibutuhkan karyawan supaya karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Dilihat dari statistika bahwa variabel lingkungan kerja fisik secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diperkuat dengan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan. Banyak yang mengeluhkan udara (debu) dari luar ruangan masuk dalam tempat kerja dan suhu ruang mempengaruhi proses kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan fasilitas kantor supaya karyawan senantiasa nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Kristiadi, et al. 2019:34) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Simultan Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Bhirawa Mitra Sentosa Sidoarjo

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 25* diperoleh hasil uji *f* bahwa nilai signifikan pada penelitian ini adalah 0,000 yang artinya $< 0,05$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$ $8,759 > 2,79$ sehingga bisa dikatakan H_4 diterima dan H_0 ditolak atau ketiga variabel bebas (disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan tanggapan responden yang rata-rata menjawab setuju dan sangat setuju,

berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Rastana et al.2021), (Kristiadi et al.2019) dan (Purba et al.2019) bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bhirawa Mitra Sentosa Sidoarjo, dengan jumlah responden yaitu 53 responden. Sudah melakukan pengujian statistika dengan hasil yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Mitra Sentosa Sidoarjo. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa, jika tingkat disiplin kerja yang baik maka akan semakin baik kinerja karyawan, karena tanpa disiplin kerja yang baik, sulit untuk perusahaan mencapai hasil yang optimal.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Mitra Sentosa Sidoarjo. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa, jika tingkat kepuasan kerja baik maka akan meningkatkan kinerja yang akan dicapai karyawan, karena kepuasan kerja perlu diperhatikan untuk memberikan kenyamanan dalam proses kerja.
3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Mitra Sentosa Sidoarjo. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa, jika lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan PT Bhirawa Mitra Sentosa Sidoarjo, karena karyawan merasa nyaman dan tenang saat bekerja.
4. Secara simultan disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Mitra Sentosa Sidoarjo.

DAFTAR REFERENSI

- Anjela, A. 2018. “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Karyawan Pada CV Lestari Insani Mandiri.” Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Djaali, H. 2020. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Ke-1. editor B. S. Fatmawati. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Elviana, Eva. 2020. “Peranan Lingkungan Kerja Fisik Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada UD Surya Manalagi Desa Dawung Bedug Kec Ngadiluwih Kab Kediri).” IAIN Kediri.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayati, Nuraida. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Ilham, Mukhamad. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 5(2):507–13.
- Kristiadi, Asmu’i, dan M. Hasanur Ariffin. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu.” *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan* 8(2):24–37.
- Kurnianto, Dedy, dan Iqbal Kharisudin. 2022. “Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja , Kepuasan Kerja , Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior.” *PRISMA* 5:740–51.
- Kustanto, Devit Ardi, dan Titik Desi Harsoyo. 2019. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta.” *Journal Of Management and Business Relevance* 2(1):217–26.
- Mardani, Vivi Dwi. 2021. “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Indonesia Distributor Nganjuk.” Universitas Islam Kadiri.
- Nurjaya, Nunu. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hazara Cipta Pesona.” *Jurnal Ilmiah Nasional* 3(1):60–74.
- Pranogyo, Antaiwan Bowo, Hamidah, dan Thomas Suyatno. 2021. “Kinerja Karyawan Teori Pengukuran Dan Implikasi.” Pp. 1–109 in. Bandung: CV Feniks Muda Sejahtera.
- Prasetyo, Ery Teguh, dan Puspa Marlina. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 3(1):21–30.
- Purba, Deni Candra, Victor P. .. Lengkong, dan Sjendry Loindong. 2019. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado.” *Jurnal EMBA* 7(1):841–50.

- Puspitasari, Risa Resita. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada Viena Bakery Kediri." Universitas Islam Kadiri.
- Rastana, I. Made Sandi, I. Gede Aryana Mahayasa, and Ni Wayan Wina Premayani. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Di Kabupaten Tabanan." *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata* 1(3):834–43.
- Septiyana. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai MAN 1 Kota Semarang." Universitas Negeri Semarang.
- Shofi'i, Nur Wachid Muhammad. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD.King International Bakery Kediri." Universitas Islam Kadiri.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Membangun Kinerja*. editor Suryani dan R. Damayanti. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. editor Setiyawami. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Beti Ardiana. 2021. "Pengaruh Disiplin, Motivasi Eksternal, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan CV Wahana Prigi." Universitas Islam Kadiri.
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo, Agung Edy. 2021. *Metodelogi Penelitian : Pegangan Untuk Menulis Karya Ilmiah*. Cetakan 1. editor A. Kurniawa, L. Forsia, and H. Nuraini. Cirebon: Insania.