



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2025) pp: 2607-2614

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Gadai Indonesia

Samali Hulu, Tika Nirmala Sari

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama

samalihulu151@gmail.com, t.nirmalasari@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan perusahaan. Berdasarkan hasil penilaian Key Performance Indicator (KPI) PT. Budi Gadai Indonesia, kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir belum optimal, khususnya pada aspek produktivitas, ketepatan waktu, kualitas kerja, inovasi, dan kerja sama tim. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, serta disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang kurang memadai, seperti ruangan sempit, fasilitas kerja rusak, serta peralatan yang sering mengalami kendala, menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik ditandai dengan rendahnya komunikasi antara atasan dan bawahan, sehingga menghambat efektivitas kerja. Disiplin kerja juga masih menjadi permasalahan, terlihat dari keterlambatan hadir akibat jarak tempat tinggal karyawan yang jauh dari lokasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan observasi, wawancara, dan kuesioner kepada 65 responden, serta dianalisis dengan regresi linier berganda melalui SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,686 menunjukkan 68,6% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel penelitian, sedangkan 31,4% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan semakin ketat sehingga kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen SDM yang baik diperlukan untuk memastikan perusahaan mampu memenuhi visi dan misi yang ditetapkan. Karyawan yang berkualitas akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Karyawan memiliki peranan penting dalam operasional perusahaan sehingga peningkatan kinerja menjadi aspek yang harus diperhatikan. Kinerja yang baik meningkatkan produktivitas dan menunjukkan efektivitas perusahaan [1]. Oleh karena itu, setiap perusahaan sangat membutuhkan kinerja yang optimal dan konsisten.

Berdasarkan data Key Performance Indicator (KPI) PT. Budi Gadai Indonesia Cabang 01 Padang Bulan tahun 2022–2024, terlihat bahwa beberapa komponen mengalami penurunan, seperti produktivitas, ketepatan waktu, partisipasi pelatihan, inovasi, kepatuhan prosedur, kualitas kerja, dan kerja sama tim. Sementara itu, peningkatan hanya terjadi pada pencapaian target penjualan, efisiensi pelayanan, dan kualitas pelayanan administrasi. Secara keseluruhan, pencapaian kinerja belum memenuhi target perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman berhubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja [2]–[4]. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil kerja [5], [6].

Lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, suhu, kebersihan, dan keamanan. Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara lingkungan fisik dan kinerja karyawan [7]–[9]. Sedangkan lingkungan kerja

nonfisik mencakup suasana kerja, hubungan antarpegawai, dan komunikasi vertikal maupun horizontal, yang sangat menentukan kenyamanan bekerja [10].

Pada PT. Budi Gadai Indonesia Cabang 01 Medan ditemukan fenomena lingkungan kerja yang kurang mendukung. Karyawan mengeluhkan bau tidak sedap saat memasuki ruangan, perangkat bekerja seperti printer dan komputer sering mengalami error, dan beberapa fasilitas berada dalam kondisi tidak layak. Hal ini menyebabkan kenyamanan karyawan menurun dan menghambat pekerjaan.

Ruang kerja yang belum memadai juga berdampak pada efektivitas pegawai. Kurangnya perlengkapan penyimpanan seperti rak menyebabkan dokumen berserakan sehingga memicu hilangnya berkas penting. Kondisi ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja belum mendukung produktivitas secara optimal.

Data mengenai fasilitas kerja menunjukkan banyak peralatan yang memerlukan perbaikan, mulai dari meja, kursi, AC, komputer, printer hingga mesin fotokopi. Observasi peneliti menguatkan bahwa beberapa fasilitas tersebut tidak berfungsi dengan baik dan sering menghambat proses kerja.

Wawancara dengan HRD Manager, Ibu Duma Rosmeika Pakpahan, mengungkapkan bahwa ruang kerja yang sempit dan pendingin ruangan yang kurang sejuk membuat pegawai tidak nyaman. Selain itu, komunikasi antarpegawai dan antara atasan-bawahan masih rendah sehingga memengaruhi ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan. Ini menunjukkan adanya masalah lingkungan kerja fisik maupun nonfisik.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [11]-[13]. Disiplin yang baik seperti hadir tepat waktu dan mematuhi aturan membantu perusahaan mencapai targetnya [14]-[16].

Data kehadiran karyawan tahun 2024 menunjukkan bahwa meskipun tingkat kehadiran secara umum baik, keterlambatan masih sering terjadi. Hal ini dipicu oleh jarak tempat tinggal karyawan yang jauh serta tidak tersedianya mess. Keterlambatan ini menyebabkan waktu kerja tidak efektif dan menghambat penyelesaian tugas.

Berdasarkan keseluruhan fenomena terkait lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, dan disiplin kerja, terlihat adanya pengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan di PT. Budi Gadai Indonesia Cabang 01 Padang Bulan. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Gadai Indonesia.”

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan strategi asosiatif untuk menganalisis hubungan antara variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan [17]. Metode kuantitatif dipilih karena menekankan pengukuran numerik dengan instrumen terstruktur serta analisis statistik [17]. Pendekatan asosiatif digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X1, X2, X3) terhadap variabel terikat (Y) baik secara parsial maupun simultan [18].

2.2 Sumber Data

Data penelitian terdiri atas data primer, yang diperoleh melalui observasi, kuesioner, dan wawancara langsung kepada responden, serta data sekunder, yang dikumpulkan dari literatur, jurnal, dan dokumen pendukung [17].

2.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah PT Budi Gadai Indonesia, Medan, dengan pelaksanaan Maret–Mei 2025 [19].

2.4 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian berjumlah 65 karyawan, dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan sampling jenuh, karena ukuran populasi yang kurang dari 100 dianggap layak menggunakan teknik tersebut [17]. Seluruh variabel

penelitian didefinisikan secara operasional dan diukur menggunakan Skala Likert 1–5, sesuai indikator masing-masing variabel [17].

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data mencakup observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi [17], sedangkan instrumen diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi product moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas $\geq 0,60$ [17].

2.7 Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan regresi linear berganda untuk melihat pengaruh simultan dan parsial antar variabel [19]. Model regresi diuji dengan uji asumsi klasik, mencakup uji normalitas Kolmogorov–Smirnov, uji multikolinearitas menggunakan VIF dan tolerance, serta uji heteroskedastisitas melalui metode Glejser [22]–[24]. Selanjutnya dilakukan uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan, serta pengujian koefisien determinasi (R^2) [19].

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Karakteristik Responden

Tabel 3.1 Karakteristik Responden			
Kategori	Sub-Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	36	55,4
	Wanita	29	44,6
Usia	< 20 tahun	12	18,5
	20–30 tahun	29	44,6
	31–40 tahun	21	32,3
	> 41 tahun	3	4,6
Pendidikan Terakhir	SMA	36	55,4
	D3	15	23,1
	S1	11	16,9
	S2	2	4,6
Lama Bekerja	< 1 tahun	20	30,8
	1–2 tahun	26	40,8
	3–4 tahun	15	23,1
	> 5 tahun	4	6,2

Sumber: Data diolah oleh penulis (2025)

Hasil deskripsi menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (55,4%), menggambarkan bahwa pekerjaan di PT. Budi Gadai Indonesia cenderung didominasi tenaga kerja pria karena karakter tugas yang teknis. Dari aspek usia, sebagian besar responden berada pada rentang 20–30 tahun (44,6%), menunjukkan bahwa perusahaan didukung oleh tenaga kerja usia produktif muda yang cenderung memiliki motivasi dan kemampuan adaptasi tinggi. Dilihat dari pendidikan, responden paling banyak berlatar belakang SMA (55,4%), yang menunjukkan bahwa perusahaan lebih banyak mempekerjakan tenaga operasional. Dari sisi masa kerja, kelompok terbesar adalah karyawan dengan pengalaman 1-2 tahun (40,8%), mencerminkan bahwa mayoritas karyawan masih berada pada tahap awal penyesuaian terhadap sistem dan budaya kerja perusahaan. Kombinasi karakteristik ini penting untuk memahami bagaimana mereka merespons lingkungan kerja, disiplin, dan berbagai faktor lain yang memengaruhi kinerja.

3.2 Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 3.2 Hasil Regresi Linear Berganda					
Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	-0,887	2,604	–	-0,341	0,734
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0,639	0,105	0,650	6,084	0,000
Lingkungan Kerja Nonfisik (X_2)	0,299	0,138	0,126	2,169	0,034
Disiplin Kerja (X_3)	0,333	0,164	0,218	2,035	0,046

Sumber: diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil regresi, diperoleh persamaan:

$$Y = -0,887 + 0,639X_1 + 0,299X_2 + 0,333X_3 + e$$

Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh paling dominan ($B = 0,639$; Sig. 0,000), menunjukkan bahwa kondisi fisik yang nyaman dan mendukung menjadi faktor utama yang meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja nonfisik juga berpengaruh signifikan ($B = 0,299$; Sig. 0,034), menggambarkan bahwa hubungan sosial dan komunikasi yang baik turut memperbaiki kinerja. Sementara itu, disiplin kerja memberikan kontribusi positif ($B = 0,333$; Sig. 0,046), menegaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan kedisiplinan kerja tetap menjadi faktor penting dalam mendorong produktivitas.

3.3 Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui Lingkungan kerja, Lingkungan non-fisik, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berikut ini disajikan hasil uji simultan sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2778.477	3	926.159	167.185	.000 ^b
	Residual	337.923	61	5.540		
	Total	3116.400	64			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawn						
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan kerja Non fisik, Lingkungan kerja fisik						

Sumber: diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 167.185$ pada signifikan 0,000 dengan jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 65$ responden dimana $df(1) = n - k = 65 - 3 = 61$, kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2,75$ pada signifikan 0.05. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Disiplin Kerja (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $167.185 > 2,75$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_4) sebelumnya diterima atau sesuai.

3.4 Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Tabel 3.4 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	-.887	2.604	-.341	.734
	Lingkungan kerja fisik	.639	.105	6.084	.000
	Lingkungan kerja Non fisik	.299	.138	2.169	.034
	Disiplin kerja	.333	.164	2.035	.046
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan					

Sumber: diolah oleh penulis (2025)

Hasil uji t menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja fisik (X_1) memiliki t-hitung 6,084 > 1,669 dengan sig. 0,000, sehingga hipotesis H_1 diterima. Variabel lingkungan kerja nonfisik (X_2) juga signifikan dengan t-hitung 2,169 > 1,669 dan sig. 0,034, sehingga H_2 diterima. Selanjutnya, variabel disiplin kerja (X_3) terbukti signifikan dengan t-hitung 2,035 > 1,669 dan sig. 0,046, sehingga H_3 diterima.

Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa ketiga variabel—lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, dan disiplin kerja—secara individual memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil uji determinasi:

Tabel 3.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.892	.886	2.354
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan kerja Non fisik, Lingkungan kerja fisik				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,886 Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 68,6% variasi perubahan pada variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan, dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen secara bersama-sama, yaitu Lingkungan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Disiplin Kerja. Dengan kata lain, kontribusi ketiga variabel tersebut dalam menjelaskan kinerja karyawan cukup kuat. Sementara itu, sisanya sebesar 11,4% (100% - 88,6%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Budi Gadai Indonesia. Nilai t-hitung sebesar 6,084 lebih besar daripada t-tabel 1,669, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja dengan nilai rata-rata tertinggi adalah hubungan harmonis dengan rekan kerja (mean = 4,32). Nilai ini berhubungan dengan indikator kinerja karyawan pada aspek kerja sama tim yang juga tinggi (mean = 4,25). Hal ini memperlihatkan bahwa hubungan kerja yang harmonis mampu mendorong karyawan untuk lebih kompak, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah pada variabel lingkungan kerja adalah kelengkapan fasilitas kerja (mean = 3,40). Kondisi ini selaras dengan indikator kinerja efektivitas kerja yang juga relatif rendah (mean = 3,60). Dengan kata lain, keterbatasan fasilitas masih menjadi faktor penghambat efektivitas kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung aktivitas sehari-hari akan menciptakan suasana kerja positif, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan optimal.

Menurut Studi lain lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting yang memengaruhi kelancaran aktivitas kerja karyawan, baik dari sisi fisik maupun non-fisik[20]. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian lainnya dan yang menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan konsentrasi dan mengurangi stres kerja[21].

Pada PT. Budi Gadai Indonesia yang bergerak di bidang jasa gadai emas dan barang elektronik, lingkungan kerja menjadi faktor krusial. Karyawan dituntut untuk bekerja dengan tingkat ketelitian tinggi dalam menilai barang, menjaga keamanan, serta memberikan pelayanan optimal kepada pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa lingkungan kerja fisik (kenyamanan ruang, keamanan, fasilitas) maupun lingkungan sosial (hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi efektif) tetap terjaga dengan baik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mempertegas bahwa lingkungan kerja merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan pembenahan secara

berkelanjutan terhadap kondisi lingkungan kerja, sehingga dapat mendukung peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t -hitung sebesar $2,169 > t$ -tabel $1,669$ dan nilai signifikansi $0,034 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

Analisis deskriptif memperlihatkan bahwa indikator tertinggi pada variabel lingkungan kerja non-fisik adalah komunikasi antar karyawan yang lancar (mean = 4,20). Hal ini sesuai dengan indikator kinerja pelayanan terhadap nasabah yang juga berada pada kategori tinggi (mean = 4,15). Artinya, komunikasi yang baik antarpegawai mendorong pelayanan yang lebih cepat dan akurat bagi pelanggan. Sebaliknya, indikator dengan nilai terendah adalah dukungan atasan dalam pekerjaan (mean = 3,52). Kondisi ini berhubungan dengan indikator kinerja kepuasan kerja yang juga relatif rendah (mean = 3,55). Dengan demikian, kurangnya dukungan manajerial dapat berdampak pada menurunnya kepuasan dan semangat kerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik mencakup interaksi antarindividu, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja yang menentukan semangat kerja[22]. Dan penelitian lainnya juga membuktikan bahwa lingkungan kerja non-fisik yang kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja karyawan[23].

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non-fisik yang sehat komunikasi lancar, hubungan interpersonal baik, dan dukungan atasan akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, khususnya dalam pelayanan dan kepuasan kerja.

3.8 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Budi Gadai Indonesia, dengan nilai t -hitung sebesar $2,035 > t$ -tabel $1,669$ dan signifikansi $0,046 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja dengan nilai tertinggi adalah kepatuhan terhadap jam kerja (mean = 4,28). Kondisi ini selaras dengan indikator kinerja ketepatan penyelesaian tugas yang juga tinggi (mean = 4,20). Hal ini menegaskan bahwa karyawan yang disiplin hadir tepat waktu cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

Sebaliknya, indikator disiplin dengan nilai terendah adalah kepatuhan terhadap aturan tertulis (mean = 3,45). Nilai ini berhubungan dengan indikator kinerja kualitas hasil kerja yang relatif rendah (mean = 3,65). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih kurang konsisten dalam mengikuti prosedur formal, sehingga berimplikasi pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Studi lain menyatakan disiplin mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati aturan yang berlaku[24]. Penelitian Asri et al (2021), serta Jufrizen (2018) juga menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama dalam hal tanggung jawab dan kualitas kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor fundamental dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Budi Gadai Indonesia, terutama pada aspek ketepatan waktu dan kualitas kerja, yang menjadi penentu keberhasilan pelayanan jasa gadai[25], [26].

3.9 Pengaruh Lingkungan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik Harga Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Budi Gadai Indonesia. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F , di mana nilai F hitung sebesar $167,185$ lebih besar dari F tabel $2,75$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima.

Analisis deskriptif memperlihatkan bahwa indikator tertinggi secara simultan berasal dari hubungan harmonis antar rekan kerja (mean = 4,32) pada variabel lingkungan kerja dan kepatuhan terhadap jam kerja (mean = 4,28) pada variabel disiplin kerja. Kondisi ini selaras dengan indikator kinerja kerja sama tim (mean = 4,25) dan ketepatan penyelesaian tugas (mean = 4,20) yang juga tinggi. Artinya, sinergi lingkungan kerja yang kondusif dan kedisiplinan karyawan mampu mendorong terbentuknya kerja sama tim yang solid serta penyelesaian tugas tepat waktu.

Pada indikator terendah secara simultan terlihat pada kelengkapan fasilitas kerja (mean = 3,40) di variabel lingkungan kerja dan kepatuhan terhadap aturan tertulis (mean = 3,45) di variabel disiplin kerja. Kedua hal ini berhubungan dengan indikator kinerja efektivitas kerja (mean = 3,60) dan kualitas hasil kerja (mean = 3,65) yang relatif rendah. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada kendala berupa keterbatasan fasilitas dan inkonsistensi dalam kepatuhan terhadap aturan formal, yang berpotensi menghambat peningkatan kualitas kerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja optimal pada karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil kombinasi berbagai faktor pendukung. Lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan rasa aman, lingkungan kerja non-fisik mendorong komunikasi dan hubungan sosial yang sehat, sementara disiplin kerja memastikan keteraturan dan ketepatan waktu.

Studi lain (2021), keberhasilan kinerja karyawan ditentukan oleh integrasi antara aspek lingkungan kerja dan perilaku kerja yang disiplin. Penelitian lainnya juga menegaskan bahwa sinergi antara lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang konsisten berdampak signifikan terhadap produktivitas, loyalitas, dan kualitas layanan[27],[28],[29].

PT. Budi Gadai Indonesia, yang bergerak di bidang jasa gadai emas dan barang elektronik, kepercayaan pelanggan sangat ditentukan oleh profesionalisme karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus menjaga lingkungan kerja yang kondusif (fisik maupun non-fisik) sekaligus menegakkan disiplin secara konsisten. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik, dan disiplin kerja merupakan faktor strategis yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik pada aspek kerja sama tim, ketepatan waktu, efektivitas, maupun kualitas pelayanan.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, dan disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Budi Gadai Indonesia. Lingkungan kerja fisik yang nyaman, khususnya kestabilan suhu ruangan, terbukti mendukung fokus dan efektivitas kerja, meskipun kebisingan masih menjadi kendala. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik seperti komunikasi yang baik dan hubungan interpersonal yang harmonis meningkatkan koordinasi dan kualitas pelayanan, meskipun dukungan atasan masih perlu diperkuat. Disiplin kerja yang baik juga berkontribusi pada ketepatan waktu, pencapaian target, dan pelaksanaan prosedur, meskipun kepatuhan terhadap aturan tertulis belum maksimal. Secara simultan, ketiga variabel tersebut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan produktivitas, kualitas layanan, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kombinasi kenyamanan fisik, iklim sosial positif, dan kedisiplinan yang terjaga memperkuat daya saing perusahaan, sehingga keberlanjutan peningkatan fasilitas kerja, komunikasi, kepemimpinan, serta budaya disiplin menjadi aspek strategis yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan oleh PT. Budi Gadai Indonesia.

Referensi

1. P. Kotler, *Manajemen Pemasaran*. 2020.
2. Afandi, A., "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping," *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, pp. 33–46, 2021.
3. C. Amira, R. Lubis, and Hafasnuddin, "Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)...," *Jurnal Manajemen*, vol. 4, no. 1, pp. 201–210, 2021.
4. Anam, C., "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, vol. 4, no. 1, pp. 40–56, 2021.
5. Andi Amirul Mukminin and B. S., "Effect of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance," vol. 1, no. 3, pp. 19–29, 2020.
6. Aspiyah, M. and Martono, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja," *Management Analysis Journal*, vol. 5, no. 4, pp. 339–346, 2016.
7. Asri, Ansar, and A. R. Munir, "Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja," *YUME: Journal of Management*, vol. 2, no. 1, 2021.
8. M. Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2021.

9. Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2020.
10. M. T. Ganyang, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA, 2021.
11. I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.
12. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, pp. 1–10, 2021.
13. Jufrizen, "Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Prosiding NCMAB*, 2018.
14. Jufrizen and F. P. Hadi, "Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja," *Jurnal Sains Manajemen*, pp. 35–54, 2021.
15. M. Manullang and M. Pakpahan, *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media, 2021.
16. Mardiana, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Journal of Business and Innovation Management*, vol. 3, no. 2, 2022.
17. Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
18. Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
19. Ghazali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
20. Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 33-46.
21. Amira, C., R. Lubis dan Hafasnuddin, (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Pada Kinerja Organisasi Pada PT. Lafarge Cement Indonesia (LCI) Aceh Besar. *Jurnal Manajemen*, vol. 4, No. 1, hal. 201-210. ISSN: 2302-0199.
22. Anam, C. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
23. Andi Amirul Mukminin, B. S. (2020). Effect of Education and Training, work discipline and Organizational Culture on Employee Performance. 1(3), 19-29.
24. Aspiyah, M., & Martono. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339– 346. <https://doi.org/10.15294/Maj.V5i4.12712>
25. Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2021). Pengaruh Kompensasi, fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. *YUME : Journal of Management*, 2(1).
26. Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018 "Pemberdayaan dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital"* ISSN: 2621 – 1572
27. Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 35-54.
28. Mardiana. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang. *Journal of Bussiness and Innovation Management*. Vol. 3(2).
29. Rulianti, E. (2020). Prestasi Kerja : Penilaian Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT Mitrapak Eramandiri Cabang Cikarang). *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 5(01), 38–63.