

# Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Bjb Tamansari Bandung

Kadek Aditya Evan Intara<sup>2</sup>, Romat Saragih<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, [adityaevan@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:adityaevan@student.telkomuniversity.ac.id)

<sup>2</sup> Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, [saragih@telkomuniversity.ac.id](mailto:saragih@telkomuniversity.ac.id)

## Abstract

*It is important for companies to make maximum efforts to obtain the required the effectiveness of human resources. Efforts to enhance the efficiency of human resources can lead to increased productivity within the company. This research seeks to explore how the physical work environment and work discipline impact employee productivity at Bank bjb Tamansari Bandung. The study utilizes a quantitative research approach with a descriptive-verification design. A sample of 100 employees from Bank bjb Tamansari Bandung was selected using a saturated sampling technique. Data analysis involved descriptive and multiple regression analyses. The descriptive analysis results indicate that the variables of physical work environment, work discipline, and work productivity fall within the very good category. Consequently, it can be inferred that there is a positive and significant correlation between physical work environment, work discipline, and work productivity with employee productivity at Bank bjb Tamansari Bandung*

*Keywords: Physical Work Environment, Work Discipline, Work Productivity.*

## Abstrak

Penting bagi perusahaan untuk melakukan usaha yang maksimal agar mendapatkan kualitas SDM yang dibutuhkan. Usaha yang dapat dilakukan ialah pengelolaan SDM dengan harapan mendapatkan memperoleh produktivitas yang tinggi untuk perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran lingkungan kerja fisik dan kebiasaan kerja pegawai Bank bjb Tamansari Bandung dalam output. Dengan desain penelitian deskriptif-verifikatif, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan jenuh dengan jumlah seratus orang pegawai Bank bjb Tamansari Bandung. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan analisis deskriptif. Hasil penelitian deskriptif memperlihatkan yakni produktivitas pegawai, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik dengan keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Lebih lanjut, hasil penelitian memperlihatkan adanya korelasi yang kuat antara disiplin kerja dengan lingkungan kerja fisik mempernani produktivitas kerja karyawan Bank bjb Tamansari Bandung baik dengan simultan maupun parsial.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja.

## I. PENDAHULUAN

Rahasia keberhasilan suatu bisnis atau organisasi adalah rujukan daya manusianya. Hal ini benar karena orang-orang yang produktif dalam rujukan daya manusia bekerja sebagai motivator, ahli strategi, dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan. Rujukan daya manusia, dalam kata-kata Sedarmayanti (2017:3), adalah sarana yang digunakan orang sebagai pekerja dengan cara yang penuh kasih sayang untuk menjamin yakni semua kapasitas fisik dan psikologis mereka digunakan sepenuhnya dalam mengejar tujuan. Akibatnya, bisnis dapat memperoleh manfaat dari manajemen rujukan daya manusia yang efisien.

Faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah lingkungan kerja dan disiplin para pegawai. Oleh karena itu, perusahaan harus menetapkan kebijakan dan lingkungan kerja yang mendorong produktivitas karyawannya. Ruang kerja fisik sangat membantu dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat mendorong seseorang untuk bekerja keras dan bersemangat. Lingkungan kerja yang ideal terdiri dari unsur-unsur yang mendukung produktivitas selain kenyamanan fisik, seperti keselamatan, kebersihan, dan fasilitas. Ruang kerja fisik memiliki peran yang relevan dalam kinerja dan motivasi karyawan, baik dengan langsung maupun tidak langsung, sehingga perlu dipertimbangkan dengan matang.

Sedarmayanti (2017:21) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai setiap unsur yang ada di tempat kerja yang berpotensi memengaruhi kesehatan dan produktivitas pekerja. Sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja fisik yang mendukung dan ideal adalah langkah yang strategis untuk memastikan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Bila pekerja dapat melakukan pekerjaan mereka sebaik mungkin dalam suasana yang nyaman, aman, dan sehat, lingkungan kerja dianggap baik. Selain keadaan fisik, faktor psikologis termasuk tingkat stres yang dapat dikendalikan dan rasa kendali atas lingkungan kerja seseorang juga termasuk dalam konsep kesejahteraan karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang ideal memerlukan lebih dari sekadar memiliki ruang fisik yang cukup; hal itu juga memerlukan penerapan aturan yang mendorong orang untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka. Akibatnya, mengidentifikasi dan menciptakan ruang kerja fisik yang memenuhi berbagai tuntutan karyawan dapat sangat membantu dalam pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Tidak hanya lingkungan kerja fisik, Karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan harus mampu bekerja dengan baik, salah satunya adalah memiliki kedisiplinan yang tinggi agar dapat membantu tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja menurut Hasibuan (2016) adalah pengetahuan dan kesiapan individu untuk menaati segala kebijakan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin organisasi sangat penting karena merupakan salah satu cara untuk menilai mutu karyawan, yaitu dengan melihat kebiasaan kerja karyawan, seperti datang tepat waktu, menjaga kerapian tempat kerja, menaati dan menjalankan prosedur operasi standar, dan sebagainya. Semua unsur tersebut diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang bermutu, yang tentunya akan bermanfaat bagi tercapainya tujuan organisasi.

## II. TINJAUAN LITERATUR

### A. Manajemen Rujukan Daya Manusia

Manajemen rujukan daya manusia, menurut Hasibuan (2017), adalah ilmu dan seni untuk mengendalikan peran dan hubungan karyawan dalam rangka membantu bisnis, anggotanya, dan masyarakat mencapai tujuannya dengan efisien dan efektif. Sementara itu, manajemen rujukan daya manusia, menurut Sedarmayanti (2017:3), adalah tindakan memanfaatkan atau memberdayakan rujukan daya manusia yang sudah tersedia untuk mengatur, memobilisasi, dan mengendalikan tugas yang mengubah kekuatan manusia menjadi kemampuan untuk mencapai tujuan seefektif, seefisien, dan seideal mungkin. Lebih lanjut, Elqadri et al. (2015) menyatakan yakni rujukan daya manusia adalah kumpulan prosedur untuk perekrutan, orientasi, pelatihan, peskoran, dan kompensasi pekerja serta untuk memelihara hubungan majikan-karyawan dan memastikan kesehatan dan keselamatan tempat kerja serta seluruh aspek yang berkaitan dengan keadilan.

### B. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik sebagaimana yang didefinisikan oleh Sedarmayanti (2017:21) mencakup semua aspek tata letak fisik tempat kerja yang berdampak pada pekerja, baik dengan langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Handoko dalam Husna (2023), lingkungan kerja fisik adalah semua elemen di sekitar karyawan yang dapat berdampak pada kapasitas mereka dalam menyelesaikan tugas sebagaimana mestinya. Elemen-elemen tersebut meliputi hal-hal seperti pencahayaan, musik, kebersihan, dan lain-lain. Lebih lanjut Gie (2018) mengatakan yakni komponen lingkungan kerja fisik meliputi hal-hal seperti warna, cahaya, musik, dan udara.

### A. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

MBerikut ini adalah indikasi dimensi lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017:45):

- a. Pencahayaan
- b. Sirkulasi Udara;
- c. Kebisingan;
- d. Penggunaan Warna;
- e. Kelembaban Udara
- f. Infrastruktur

### C. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016) Disiplin kerja merupakan pengetahuan dan kesiapan seseorang untuk menaati semua norma sosial dan kebijakan perusahaan. Menurut Rivai (2021:183), disiplin kerja merupakan cara yang digunakan oleh atasan untuk mengajak bawahan agar mau memperbaiki perilaku dan meningkatkan kesadaran untuk menaati

semua ketentuan organisasi. Menurut Latainer (2023), disiplin merupakan suatu kekuatan yang muncul dengan alami dalam diri pekerja dan mengarahkan mereka untuk dengan bebas menaati peraturan, peskoran, dan standar perilaku yang tinggi. Sementara itu, Agustini (2023) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap yang sesuai dengan kebijakan dan prosedur perusahaan guna memantapkan kemauan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

#### 1. Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2016:103) membagi disiplin kerja menjadi empat dimensi indikator, yaitu:

- a. Ketepatan waktu
- b. Kepatuhan dalam Pedoman Organisasi
- c. Kepatuhan dalam Pedoman Perilaku di Tempat Kerja
- d. Kepatuhan dalam Peraturan Tambahan

#### D. Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2017) mendefinisikan produktivitas sebagai kuantitas produk atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, atau sebagai perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan kapasitas atau unsur produksi yang digunakan. Menurut Pitaloka (2020), produktivitas karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan karena diharapkan tugas dapat dilaksanakan dengan efektif untuk mencapai tujuan. Namun, menurut Busro (2018), produktivitas ditentukan dengan membandingkan masukan (input) dan keluaran (results).

#### 1. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut kerja menurut Umar (2015) produktivitas kerja dibagi dalam dua indikator dimensi yaitu:

- a. Efektifitas
- b. Efisiensi

#### E. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dalam Produktivitas Kerja

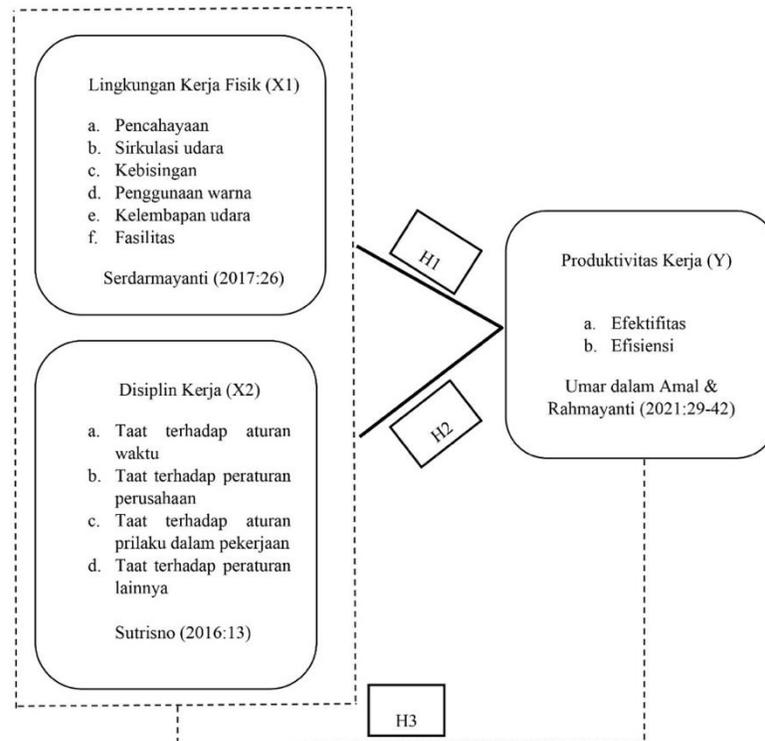
Sedarmayanti (2017:343) menyatakan yakni salah satu unsur yang memperani produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin disiplin karyawan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Velayati & Akbar (2018) yang memperlihatkan yakni lingkungan kerja di CV Samudra Jaya Perkasa Sambong Jombang memberikan peran yang baik dan cukup besar dalam produktivitas karyawan.

#### F. Hubungan Disiplin Kerja Dalam Produktivitas Kerja

Sutrisno (2016) menyatakan yakni disiplin diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar karena disiplin menjaga efektifitas dengan menghentikan dan menegur perilaku individu yang mungkin merugikan kelompok. Oleh karena itu, disiplin kerja memiliki peran besar dalam produktivitas dan memotivasi karyawan untuk memberikan dedikasi lebih pada pekerjaannya. Senada dengan itu, Sutrisno (2017:97) menyatakan yakni tingkat kedisiplinan karyawan memiliki dampak yang relevan dalam produktivitas staf.

#### G. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019a) Kerangka konseptual adalah model yang memperlihatkan bagaimana karakteristik yang diidentifikasi berbeda berhubungan dengan teori. Asumsi dasar peneliti dihimpun dari data, observasi, dan studi literatur untuk membentuk kerangka studi. Kerangka ini mencakup konsep yang mendukung studi serta teori atau pernyataan. Kerangka ini menarik garis melalui hubungan dan korelasi antara variabel. Berikut ini adalah representasi metodis dari kerangka ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran (Rujukan: Data Kajian Penulis 2023)

#### H. Hipotesis Pemikiran

Menurut Sugiyono (2018a) menyatakan yakni Hipotesis adalah ide yang berpotensi menjadi kenyataan. Hipotesis sering kali menjadi titik awal untuk pengambilan keputusan tentang suatu masalah atau untuk penelitian lebih lanjut. Merujuk pada pernyataan masalah di atas, penulis mengajukan hipotesis, khususnya:

1. H1: Lingkungan Kerja Fisik berperan dengan parsial dalam produktivitas kerja karyawan di Bank BJB Tamansari.
2. H2: Disiplin Kerja berperan dengan parsial dalam Produktivitas karyawan di Bank BJB Tamansari.
3. H3: Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berperan dengan simultan dalam produktivitas kerja karyawan di Bank BJB Tamansari

#### I. Ruang Lingkup Penelitian

Variabel ini menggunakan lingkungan kerja fisik sebagai variabel  $X_1$  atau variabel bebas (*independent*) dengan dimensi Pencahayaann, Sirkulasi Udara, Kebisingan, Penggunaan Warna, Kelembapan Udara dan Fasilitas. Disiplin kerja  $X_2$  atau variabel bebas (*independent*) dengan dimensi Sangat penting untuk mematuhi hukum waktu, kebijakan bisnis, pedoman perilaku di tempat kerja, dan persyaratan lainnya. Dengan demikian, produktivitas kerja, yang didefinisikan oleh karakteristik efektifitas dan efisiensi, berfungsi sebagai variabel dependen (Y).

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian kuantitatif diterapkan dalam penelitian Bank BJB Tamansari. Sugiyono (2019:4) menegaskan yakni positivisme menjadi landasan Metode Kuantitatif, Untuk mengeksplorasi populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan peralatan penelitian, dan mengevaluasi data baik secara statistik maupun kualitatif untuk menguji hipotesis yang terbentuk sebelumnya, penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif-verifikasi. Tujuan dari desain penelitian deskriptif penelitian ini adalah untuk memahami dan menyelidiki

bagaimana anggota staf Bank BJB Tamansari bereaksi terhadap disiplin kerja dan motivasi. Tujuan dari jenis penelitian verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk memastikan sejauh mana disiplin dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di Bank BJB Tamansari.

**B. Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2019:126) mendefinisikan populasi sebagai suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari orang-orang atau sesuatu yang mempunyai jumlah dan sifat-sifat tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Dengan jumlah populasi sekitar 130 orang, Bank BJB Tamansari menjadi subjek penelitian ini. Sifat-sifat dan kuantitas tertentu yang lazim terdapat dalam populasi tersebut tercermin dalam sampel. Menurut Sugiyono (2018:118), sampel mewakili sebagian dari kuantitas dan sifat-sifat yang dimiliki oleh populasi tersebut. Besarnya sampel dihitung diantaranya: karena penulis mengasumsikan tingkat keyakinan 95%, maka tingkat kesalahan yang ditetapkan adalah 5% dan besarnya populasi organisasi tersebut adalah 130 orang pegawai:

$$n = N / (1 + N [(e)]^2) = 130 / (1 + 130 [(0,05)]^2) = 130 / (1 + 0,325) = 98$$

Merujuk pada rumus tersebut jadi, total sampel yang digunakan dalam kuesioner penelitian yang dibulatkan menjadi 100 sampel.

**C. Teknik Pengumpulan Data**

Sugiyono (2019:105) mengategorikan pendekatan pengumpulan data menjadi dua kelompok: data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari lapangan, sedangkan data sekunder adalah data yang telah didokumentasikan. Rujukan data primer digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian ini. Teknik pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Karena pengumpulan data merupakan tujuan utama penelitian ini, prosedur pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam proses tersebut Sugiyono (2017:224)

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Hasil**

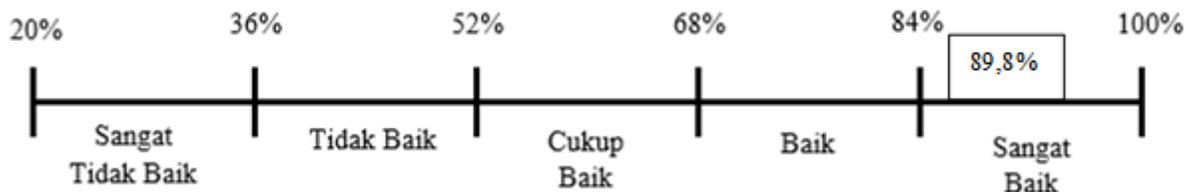
**1. Hasil Analisis Deskriptif**

Tabel 1 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Fisik

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Presentase	Kategori
1	Pencahaya-an	896	1000	89,6%	Sangat Baik
2	Sirkulasi Udara	901	1000	90,1%	Sangat Baik
3	Kebisingan	873	1000	87,3%	Sangat Baik
4	Penggunaan Warna	897	1000	89,7%	Sangat Baik
5	Kelembapan Udara	904	1000	90,4%	Sangat Baik
6	Fasilitas	1371	1500	91,4%	Sangat Baik
Total		5842	6500	89,8%	Sangat Baik

Rujukan: Kajian Data Penulis (2024)

Variabel Lingkungan Kerja Fisik memperoleh tanggapan responden sebanyak 89,8%, yang tergolong sangat baik, menurut tabel di atas. Variabel ini dapat dijabarkan diantaranya secara berkesinambungan merujuk pada temuan-temuan tersebut:



Gambar 2. Garis Kontinum Variabel Lingkungan Kerja Fisik (Rujukan: Kajian Data Penulis)

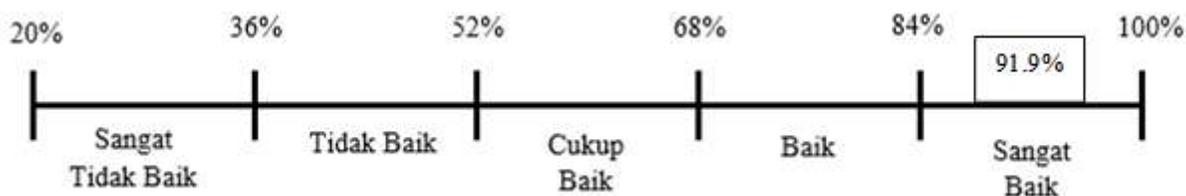
Maka merujuk pada gambar diatas tanggapan variabel Lingkungan Kerja Fisik dari responden mendapatkan persentase 89,8% atau dapat dikategorikan sangat baik.

Tabel 2. Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Presentase	Kategori
1	Taat Dalam Aturan Waktu	909	1000	90,9%	Sangat Baik
2	Taat Dalam Aturan Pekerjaan	924	1000	92,4%	Sangat Baik
3	Taat Dalam Aturan Prilaku	1390	1500	92,6%	Sangat Baik
4	Taat Dalam Aturan Lainnya Dalam Perusahaan	913	1000	91,3%	Sangat Baik
Total		4136	4500	91,9%	Sangat Baik

Rujukan: Kajian Data Penulis (2024)

Merujuk pada tabel tersebut dipahami yakni tanggapan responden dari variabel Disiplin Kerja topik tersebut memperoleh persentase 91,9%, yang menempatkannya dalam kategori sangat baik. Temuan ini memungkinkan ilustrasi kontinum berikut:



Gambar 3. Garis Kontinum Variabel Disiplin Kerja (Rujukan: Kajian Data Penulis)

Maka merujuk pada gambar diatas tanggapan variabel Disiplin dari responden mendapatkan persentase 91,9% atau dapat dikategorikan sangat baik.

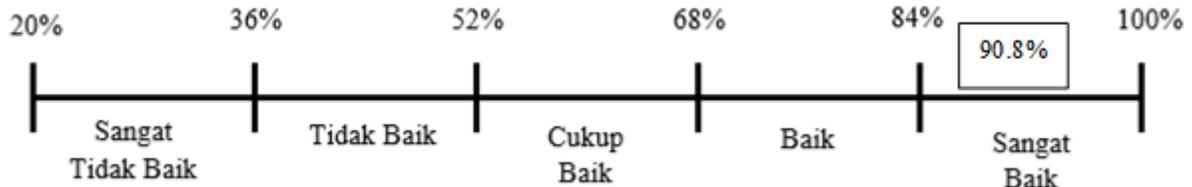
Tabel 3. Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Presentase	Kategori
----	---------	------------	------------	------------	----------

1	Efektivitas	1365	1500	91%	Sangat Baik
2	Efisiensi	2267	2500	90,6%	Sangat Baik
Total		3632	4000	90.8%	Sangat Baik

Rujukan: Kajian Data Penulis (2024)

Merujuk pada tabel tersebut dipahami yakni tanggapan responden variabel Produktivitas Kerja berada dalam kategori sangat baik dengan presentase 90.8%. Merujuk pada hasil tersebut dapat dijabarkan berdasarkan garis kontinum diantaranya:



Gambar 4. Garis Kontinum Variabel Produktivitas Kerja (Rujukan: Kajian Data Penulis)

Maka merujuk pada gambar diatas tanggapan variabel Produktivitas Kerja dari responden mendapatkan persentase 90.8% atau dapat dikategorikan sangat baik.

2. Hasil Analisis Kausalitas dengan Metode Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Coefficients<sup>a</sup>

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.610	3.365		1.073	.286
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.256	.053	.385	4.837	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.463	.078	.473	5.935	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Rujukan: Hasil Kajian SPSS Versi 26 (2024)

3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5. Model Summary

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 <sup>a</sup>	.573	.564	2.82832

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Rujukan: Hasil Kajian SPSS Versi 26 (2024)

B. Pembahasan

1. Hasil Analisis Deskriptif

a. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Merujuk pada rekapitulasi skor Terkait variabel lingkungan kerja fisik, sebanyak 89,8% responden menyatakan merasakan yakni lingkungan kerja fisik berperan terhadap produktivitas kerja pegawai Bank bjb Tamansari Bandung, sedangkan sisanya sebanyak 10,2% merasakan perannya kurang terasa.

b. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Merujuk pada rekapitulasi skor tanggapan responden terkait variabel disiplin kerja, diperoleh presentase 91,9% yang berarti karyawan merasakan Produktivitas karyawan sangat diperani oleh adanya kedisiplinan kerja, sisanya sebanyak 8,1% karyawan Bank bjb Tamansari Bandung tidak memperlihatkan peran yang nyata.

c. Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja

Merujuk pada rekapitulasi Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel produktivitas kerja, sebesar 90,8% responden merasakan yakni lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berperan terhadap produktivitas kerjanya, sedangkan sisanya sebesar 9,2% merasakan yakni faktor tersebut tidak berperan terhadap produktivitas pegawai Bank bjb Tamansari Bandung.

2. Hasil Analisis Kausalitas dengan Metode Regresi Linear Berganda

a. Peran Lingkungan Kerja Fisik dalam Produktivitas Kerja

Hasil uji t (pengujian parsial) Peran Menurut Lingkungan Kerja Fisik dalam Produktivitas Kerja,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena skor t yang dihitung (4,837) > skor t yang ditabulasikan (2,577) pada tingkat relevansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini memperlihatkan yakni variabel Lingkungan Kerja Fisik memainkan pengaruh yang substansial, setidaknya Sebagian dalam Produktivitas Kerja di Bank bjb Tamansari Bandung.

b. Peran Disiplin Kerja dalam Produktivitas Kerja

Hasil uji t (pengujian parsial) untuk mengevaluasi Peran Disiplin Kerja dalam Produktivitas Kerja menunjukkan yakni Pada ambang batas relevansi  $0,000 < 0,05$ , t yang diestimasi (5,935) lebih besar daripada t yang ditabulasikan (2,577) berdasarkan skor yang diberikan. Berdasarkan temuan ini,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini memperlihatkan yakni setidaknya ada beberapa bukti kuat yakni tingkat disiplin kerja karyawan Bank bjb Tamansari Bandung dengan relevan memperani tingkat produktivitas mereka.

c. Peran Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja dalam Produktivitas Kerja

Hasil uji f (pengujian simultan) Peran Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja dalam Produktivitas Kerja meperoleh Karena skor F terhitung (64,968) lebih tinggi daripada skor F dilaporkan (3,93), maka pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dirasakan secara bersamaan berperan dalam Produktivitas Kerja di Bank bjb Tamansari Bandung.

3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Merujuk pada pengujian koefisien, dapat diketahui R Square ( $R^2$ ) sama dengan 0,573, sedangkan R memiliki skor 0,757. Faktor lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 57,3% terhadap produktivitas kerja, menurut hasil uji koefisien di atas. Hasil ini memperlihatkan adanya korelasi yang kuat antara aspek fisik tempat kerja dengan tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dengan produktivitas mereka di Bank bjb Tamansari Bandung.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Merujuk pada Penelitian mengenai pengaruh ruang kerja fisik dan kebiasaan kerja pekerja di Bank bjb Tamansari Bandung terhadap produktivitas menghasilkan temuan diantaranya:

1. Lingkungan kerja fisik berada pada kategori sangat baik.
2. Disiplin kerja bedara pada kategori sangat baik.
3. Produktivitas kerja pada kategori sangat baik
4. Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja dengan simultan dan parsial terdapat peran yang relevan dalam produktivitas kerja.

### B. Saran

Merujuk pada penelitian yang dilaksanakan terkait peran lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja dalam produktivitas kerja di Bank bjb Tamansari Bandung, maka peneliti memberikan beberapa saran diantaranya:

1. Saran Bagi Perusahaan
  - a. Hasil penelitian memperlihatkan yakni variabel lingkungan kerja fisik memiliki skor terendah pada dimensi kebisingan, yang diindikasikan oleh kurangnya suasana nyaman di tempat kerja. Disarankan agar perusahaan menciptakan lingkungan yang lebih nyaman dan mengurangi kebisingan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Langkah praktis seperti meningkatkan pencahayaan, menggunakan bahan peredam suara, dan mengatur ruang kerja dengan efisien dapat diimplementasikan.
  - b. Hasil penelitian memperlihatkan yakni variabel disiplin kerja memiliki skor terendah pada dimensi taat dalam aturan waktu. Disarankan agar perusahaan segera menetapkan standar dan kebijakan jam kerja yang jelas.
  - c. Merujuk pada hasil penelitian yang memperlihatkan skor terendah pada dimensi efisiensi produktivitas kerja, khususnya indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai persyaratan teknis, disarankan perusahaan untuk mengadakan pelatihan keterampilan teknis bagi karyawan serta memperkenalkan sistem pemantauan dan evaluasi untuk memastikan kualitas dan kesesuaian pekerjaan dengan standar teknis.
  - d. Hasil penelitian memperlihatkan yakni lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berperan relevan dalam produktivitas karyawan di Bank bjb Tamansari Bandung, baik dengan parsial maupun simultan. Disarankan agar perusahaan meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan menetapkan jam kerja yang jelas untuk menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan produktivitas karyawan dengan berkelanjutan.
  
2. Saran Bagi Peneliti
 

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memilih objek atau perusahaan lain dengan variabel yang sama untuk perbandingan, sehingga hasilnya dapat terus dikembangkan dan diperbarui. Selain itu, peneliti disarankan untuk mengembangkan teori dan metode agar hasil yang diperoleh lebih akurat.

## REFERENSI

- Agustini. (2023). Kualitas Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Sebagai Faktor Pendukung. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 22, 120–126.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen SDM*.
- Elqadri, Z. M., Tri, D., Wardoyo, W., & Priyono. (2015). The influence of motivation and discipline work against employee work productivity Tona'an Markets. *Review of European Studies*, 7(12). <https://doi.org/10.5539/res.v7n12p59>
- Gie. (2018). Peran Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Motivasi Kerja Dalam Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Rujukan Daya Manusia*. In *Penerrbit Bumi Aksara*.
- \_\_\_\_\_, A. S. (2017). Faktor-Faktor Penyebab Ketidaklengkapan Pengisian Informed Consent Di Rumah Sakit Kesrem Binjai Tahun 2017. *Jurnal Ilmiah Perkam Dan Informasi Kesehatan Imelda*, 2.
- \_\_\_\_\_, M. S. P. (2016). *Manajemen Rujukan Daya Manusia*. In *Penerrbit Bumi Aksara*.
- Husna, A. A. (2023). Peran Lingkungan Kerja Fisik, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Dalam Kinerja Karyawan PT. Persada Nawa Kartika Kertosono Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 1(4), 265–285. <https://doi.org/10.59059/jupiekes.v1i4.488>
- Latainer. (2023). Peran Disiplin Kerja dan Motivasi Dalam Kinerja Karyawan pada PT. Inhutani I Kabupaten Gowa. *Journal of Management & Business*, 6(1), 364–374.
- Pitaloka, G. F. D. (2020). Peran Kepemimpinan, Team Work, Dan Kedisiplinan Dalam Produktivitas Kerja Karyawan ( Studi Kasus Umkm Susu Kedelai Cap Ska Gandu Mlarak Ponorogo ) - *Umpo Repository. Library Umpo*.
- Rivai. (2021). Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 490.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Rujukan Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 1(1).
- \_\_\_\_\_. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Rujukan Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 1(1).
- \_\_\_\_\_. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Rujukan Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 1(1).

- Sugiyono. (2017). Prof. dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dengan metode R&D. In Bandung Alf.*
- \_\_\_\_\_ (2018). *Metode Peneiltian Kuantitatif, Kualitatif Kombinasi dan R&D. Alfabeta.*
- \_\_\_\_\_ . (2018). *Metode Peneiltian Kuantitatif, Kualitatif Kombinasi dan R&D. In Alfabeta Bandung.*
- \_\_\_\_\_ . (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta.*
- \_\_\_\_\_ . (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatifo Title. In ALFABETA.*
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Rujukan Daya Manusia. In Rujukan Daya Manusia - Manajemen. Kencana Prenada Media Group.*
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Rujukan Daya Manusia Cetakan Kesembilan. In Kencana Prenada Media Group.*
- Umar. (2015). *Peran Kedisiplinan Dalam Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Indosat Tbk Cabang Bandar Lampung.*
- Velayati, & Akbar, A. (2018). *Peran Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Produktivitas Kerja Pada Karyawan di Pt Mulia Industrindo Cikarang. Jurnal Riset Manajemen.*

