

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi

Sylvia Defitamila¹, Bachruddin Saleh²

Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Telkom

Abstrak

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling penting dalam usaha pencapaian keberhasilan suatu perusahaan maupun organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan individu produktif dan bekerja sebagai penggerak suatu organisasi guna mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center di Kota Bekasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan alat bantu kuisioner serta pengukuran skala likert yang menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai Laboratorium Klinik Otrismo Medical dengan total responden sebanyak 40 responden. Hasil pengolahan data dan analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi 67,1% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 32,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan masuk ke dalam kategori sangat baik. Dari penelitian ini dapat dibuktikan secara parsial bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Fisik; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan*

Abstract

Human resources are one of the most important factors in the business of a company or organization. Because human resources are productive individuals and work as a driving force for an organization to achieve the company. This study was conducted to determine the effect of the physical work environment and work discipline on the performance of the employees of the Otrismo Medical Center Clinical Laboratory in Bekasi City. This research is a quantitative research with a questionnaire as well as a Likert scale measurement using descriptive analysis techniques and multiple linear regression analysis. The sampling technique used is the saturated sampling technique. The population used in the study were all employees of the Otrismo Medical Clinical Laboratory with a total of 40 respondents. The results of data processing and analysis showed that the physical work environment (X1) and work discipline (X2) contributed 67.1% to employee performance (Y) and the remaining 32.9% was influenced by variables not examined in this study. results Based on what has been done the physical work environment, work discipline, and employee performance are in the very good category. From this research, it can be partially proven that the physical work environment and work discipline affect employee performance. And simultaneously there is a

significant influence between the physical work environment and work discipline on employee performance.

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

Copyright (c) 2022 Sylvia Defitamila

✉ Corresponding author :

Email Address : sylvia@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah salah satu faktor yang paling penting dalam usaha pencapaian keberhasilan suatu perusahaan maupun organisasi. Karena sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, pemikir serta perencana yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan tidak adanya sumber daya manusia perusahaan tidak akan dapat menjalankan usahanya dan juga tidak akan dapat mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, jika perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik maka akan berdampak baik juga untuk perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengolaan seluruh *stakeholder* internal yakni agar karyawan mendapat kesejahteraan dan kenyamanan saat berada di lingkungan kerja supaya dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

Penelitian ini menggunakan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center. Pada Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center kondisi lingkungan kerja fisik masih terhitung kurang nyaman. Hal ini dikarenakan denah kantor yang kurang terposisikan dengan baik sehingga ruangan bekerja untuk para karyawan masih belum terkelola dan terposisikan dengan baik, lalu peralatan kerja yang kurang terpenuhi seperti alat pemeriksaan darah dan kimia yang tidak ada *reagen* serta alat kimia yang belum di letakkan di laboratorium. Laboratorium sendiri terbagi menjadi dua bagian, yaitu di lantai satu merupakan lab pemeriksaan umum sedangkan di lantai dua lab pemeriksaan *PcR*. Kondisi penataan ruang kerja pada lantai satu kurang teratur karena ada beberapa meja yang seharusnya di isi dengan alat lab tetapi di isi dengan dokumen-dokumen lab. Kemudian, lingkungan kantor yang kurang bersih karena dokumen-dokumen yang diletakkan diatas meja lab menyebabkan terlihat kurang rapih ditambah dengan keadaan AC yang bocor menyebabkan air keluar terus menerus sehingga harus ditampung, hal ini menyebabkan ruangan menjadi kurang bersih.

Terciptanya keunggulan kompetitif akan tercapai bila pihak manajemen dapat mengelola inti setiap aktivitas perusahaan dengan mendorong sumber daya manusia atau karyawan secara benar dan tepat, karena karyawan merupakan komponen penting bagi perusahaan agar terciptanya daya saing untuk memberikan kualitas yang lebih optimal terhadap pemegang saham dan pelanggan. Dilihat dari data yang telah di peroleh dari absensi karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center dari bulan Agustus – Oktober mengalami penurunan dengan presentase di bulan Agustus sebanyak 1.44% serta di bulan September dan Oktober memiliki presentasi yang sama yaitu 0.86%.

Kinerja adalah suatu hal penting yang ada di dalam suatu perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang cukup tinggi atau baik pastinya akan lebih mudah bekerja dengan optimal sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai. Menurut Mangkunegara

(2009) menyatakan bahwa kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Dilihat dari data yang diperoleh bahwa kinerja karyawan Laboratorium Klinik Medical Otrismo Center pada tahun 2020 (Agustus-Desember) terdapat 32 karyawan yang sudah mencapai target A (istimewa) yaitu sebesar 80%, dan 8 karyawan yang sudah mencapai target B (baik) sebesar 20% dalam kinerjanya. Lalu, pada tahun 2021 mengalami penurunan bahwa terdapat 28 karyawan yang sudah mencapai target A (istimewa) sebesar 70%, 8 karyawan yang sudah mencapai target B (baik) dan 4 karyawan karyawan yang sudah mencapai target LDC (lebih dari cukup) sebesar 20% dalam kinerjanya. Dapat dilihat bahwa kinerja karyawan selama 2 tahun belum lebih dari target kinerja karyawan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yaitu $\geq 80\%$.

Menurut Harlie dan Himah (2020) kinerja karyawan sangat berharga karena hal tersebut dapat mendukung strategi jangka panjang perusahaan untuk meningkatkan produktivitas suatu perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Susanti (2021) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan yang efektif dan efisien dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Sehingga strategi yang di terapkan oleh perusahaan dapat berjalan dengan lancar sehingga perusahaan dapat mencapai visi dan misinya. Kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik dikarenakan lingkungan kerja fisik yang memadai dan karyawan yang disiplin.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center. Oleh karna itu, penulis mengajukan topik pembahasan dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Mengingat jika lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja fisik yang aman, nyaman, fasilitas yang memadai dan cukup, kemudian yang disebabkan oleh disiplin kerja yaitu sukarela mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu bagaimana keadaan lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan kinerja karyawan di Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center.

Dari uraian latar belakang penelitian diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang permasalahan ini. Maka dari itu, berikut adalah rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana lingkungan kerja fisik Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center?
- b. Bagaimana disiplin kerja karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center?
- c. Bagaimana kinerja karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center?
- d. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center?

Menurut pendapat Kasmir (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia atau memanejmen manusia yang dilakukan melewati perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, karier, pemberian kompensasi, pengembangan, keselamatan, dan kesehatan serta mempertahankan hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja agar tercapainya tujuan perusahaan serta peningkatan kesejahteraan

stakeholder. Kemudian, Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik ialah semua kondisi fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan.

Opini lain disampaikan oleh Rivai (2014) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan dalam rangka memperbaiki perilaku para karyawan serta sebagai upaya untuk meningkatkan pemahaman dan kemauan seseorang untuk mentaati segala aturan perusahaan norma sosial yang berlaku. Kemudian, Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang sudah dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan dan memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya.

METODOLOGI

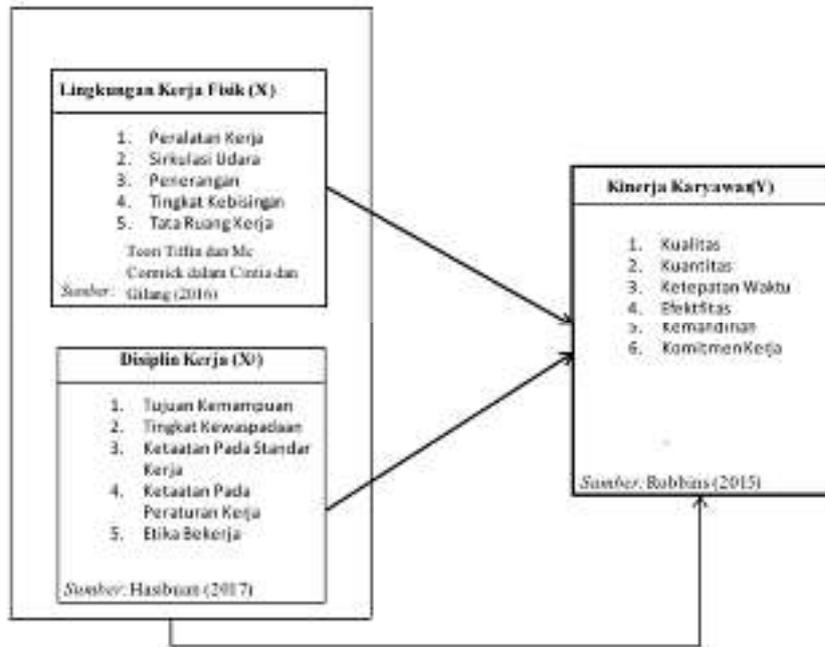
Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan memanfaatkan cara kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk memperoleh data dari tempat tertentu. Peneliti melakukan pengolahan dalam pengumpulan data, seperti penyebaran angket (kuisisioner), dan wawancara terstruktur. Kemudian, menurut Sugiyono (2019) analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data dengan cara mendeskripsikan data yang sudah terkumpul bukan membuat kesimpulan umum (general).

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center sebanyak 40 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua teknik pengumpulan data yakni data sekunder dan data primer. Menurut Sugiyono (2016) data primer ialah sumber data yang didapatkan secara langsung melalui kuisisioner. Kemudian, Sugiyono (2017) juga mengemukakan bahwa data sekunder ialah data yang didapat melalui orang ketiga, dokum-dokumen, atau studi pustaka.

Responden yang telah mengisi kuesioner berdasarkan jenis kelamin, 62,5% peserta laki-laki dan 37,5% peserta perempuan. Kemudian kuisisioner ini berdasarkan kategori usia responden, mayoritas berusia 16-25 tahun dengan persentase 40% yang didominasi ijazah dengan persentase 45%. Dan masa kerja yang dominan adalah >1 tahun bekerja dengan persentase 83%.

Penelitian ini menggunakan skala Likert. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya selang waktu pada alat ukur sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif pada saat digunakan untuk pengukuran. Kemudian sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang artinya seluruh pegawai Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center. Teknik analisis yang digunakan adalah mengukur pengaruh variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam penelitian dengan metode perhitungan, peneliti menggunakan software SPSS versi 25. Tingkat validitas terdiri dari pengukuran koefisien korelasi antara skor suatu indikator yang akan diuji dengan skor total variabel (Herlina, 2019). Penelitian ini menggunakan skala likert. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa skala pengukuran ialah kesepakatan yang dijadikan acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada pada alat ukur, sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif pada saat digunakan untuk pengukuran. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya seluruh karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center. Karena penelitian ini menggunakan skala likert, maka perlu dilakukan MSI (Methode of Successive Interval) untuk mengubah kuesioner dari data ordinal menjadi data interval.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

H1 : Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi.

H3 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan pengumpulan data dengan jumlah responden yang dibutuhkan sebanyak 40 responden, maka dapat dilakukan pengolahan data sebagai berikut :

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	1	0,314	0,304	Valid
	2	0,368	0,304	Valid
	3	0,338	0,304	Valid
	4	0,411	0,304	Valid
	5	0,327	0,304	Valid
	6	0,349	0,304	Valid
	7	0,505	0,304	Valid

8	0,364	0,304	Valid
9	0,631	0,304	Valid
10	0,549	0,304	Valid
11	0,324	0,304	Valid

Variael	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	1	0,323	0,304	Valid
	2	0,332	0,304	Valid
	3	0,335	0,304	Valid
	4	0,392	0,304	Valid
	5	0,504	0,304	Valid
	6	0,617	0,304	Valid
	7	0,379	0,304	Valid
	8	0,425	0,304	Valid
	9	0,381	0,304	Valid
	10	0,851	0,304	Valid
	11	0,867	0,304	Valid
	12	0,472	0,304	Valid

Variable	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Work Discipline (X2)	1	0,323	0,304	Valid
	2	0,332	0,304	Valid
	3	0,335	0,304	Valid
	4	0,392	0,304	Valid
	5	0,504	0,304	Valid
	6	0,617	0,304	Valid
	7	0,379	0,304	Valid
	8	0,425	0,304	Valid
	9	0,381	0,304	Valid
	10	0,851	0,304	Valid
	11	0,867	0,304	Valid
	12	0,472	0,304	Valid

Berdasarkan dari uji validitas yang telah dilakukan, terdiri dari 11 item pernyataan dari variabel lingkungan kerja fisik (X1), 12 item pernyataan dari variabel disiplin kerja (X2), dan 13 item pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y), diperoleh r -hitung $>$ r -tabel pada taraf signifikan 5% dan $n = 40$, r -tabel pada penelitian ini adalah 0,304. Nilai terendah dalam penelitian ini adalah 0,309 $>$ 0,304, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Batas Cronbach Alpha	Nilai Cronbach Alpha	N of Item	Keterangan
1	Lingkunga Kerja Fisik	$>0,6$	0,713	11	RELIABEL
2	Disiplin Kerja	$>0,6$	0,924	12	RELIABEL
3	Kinerja Karyawan	$>0,6$	0,864	13	RELIABEL

Hasil pada uji reabilitas menunjukkan nilai *Croanbach's Alpha* pada Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 0.713, lalu pada Disiplin Kerja sebesar 0.924, kemudian yang terakhir pada Kinerja Karyawan sebesar 0.864. Seluruh item pada pernyataan dinyatakan valid karena sudah di uji reabilitasnya sesuai *Croanbach's Alpha* sehingga mendapatkan hasil seluruh variabel $>0,06$. sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item penelitian dari ketiga variabel pada penelitian ini reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh, maka hasil analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif

VARIABEL	SKOR TOTAL	NILAI PRESENTASE	KATEGORI
Lingkungan Kerja Fisik	1.901	86,66%	Sangat Baik
Disiplin Kerja	2.214	88,68%	Sangat Baik
Kinerja Karyawan	2.298	86,53%	Sangat Baik

Berdasarkan dari garis kontinum, masing-masing variabel menyatakan bahwa secara keseluruhan variabel lingkungan kerja fisik (X1) berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 86,66%, variabel disiplin kerja (X2) berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai persentase 88,68%, dan yang terakhir variabel kinerja karyawan (Y) termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai persentase sebesar 86,53%. Maka dari itu, dapat

disimpulkan bahwa secara keseluruhan ketiga variabel tersebut termasuk dalam kategori sangat baik.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	788.671	2	394.336	37.789	.000 ^b
	Residual	386.104	37	10.435		
	Total	1174.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4, F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 0,000. Sehingga dapat dihasilkan pada kedua perhitungan tersebut adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($37,789 > 2,86$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji T (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients ^a								
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	2.367	6.568		.360	.721		
	Physical Work Environment	.268	.116	.226	2.312	.026	.931	1.075
	Work Discipline	.777	.104	.730	7.475	.000	.931	1.075

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- 1) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki nilai T_{hitung} sebesar ($2.312 > T_{tabel} 1.685$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai T_{hitung} sebesar ($7.475 > T_{tabel} 1.685$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.654	3.230

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,819 dan R Square (R^2) adalah 0,671. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja. Cara untuk menghitung R Square menggunakan Koefisien Determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,819)^2 \times 100\% = 67,1\%
 \end{aligned}$$

Perhitungan tersebut menunjukkan Koefisien Determinasi sebesar 67,1%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 67,1% sedangkan sisanya 32,9% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisa dan penelitian ini seperti motivasi kerja, dispensasi, pelatihan kerja, dan lain-lain.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dapat dilihat pada tabel 6, adapun persamaan yang digunakan berdasarkan tabel di atas adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 \\
 &= 2,367 + 0,268X_1 + 0,777X_2
 \end{aligned}$$

Dari persamaan yang di peroleh dapat diketahui bahwa nilai konstanta adalah sebesar 2,367. Nilai konstanta tersebut menunjukkan bahwa variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan, apabila tidak dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) maka besar rata-rata variabel kinerja karyawan akan bernilai 2,367.

Koefisien regresi lingkungan kerja fisik adalah sebesar 0,268 dan bernilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Dengan koefisien regresi sebesar 0,268, diartikan bahwa apabila lingkungan kerja fisik bertambah sebanyak satu maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,268 dari lingkungan kerja fisik.

Pada disiplin kerja, koefisien regresi sebesar 0,777 dan bernilai positif. Dari hasil tersebut diketahui bahwa adanya hubungan yang searah antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dengan koefisien sebesar 0,777, maka dapat diartikan bahwa apabila disiplin kerja bertambah sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,777 dari disiplin kerja.

SIMPULAN

Lingkungan Kerja Fisik pada karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center masuk ke dalam kategori sangat baik. Disiplin Kerja pada karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center masuk ke dalam kategori sangat baik. Berdasarkan hasil uji t (parsial) dan uji f (simultan) terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center.

Referensi :

- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I. *Jurnal Sosioteknologi*, 15(1), 136-154. <https://doi.org/10.5614/sostek.itbj.2016.15.1.12>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 (Cetakan VI)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Himah, H. dan. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ASIATECH MANUFACTURING INDONESIA. 756.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi (Edisi 1)*. Bandung: PT. Aditama.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Prabu, M. A. A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Administratif dan Operasional)*. PT. Remaja Rosda Karya.

- Prabu, M. A. A. A. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Ke-12). Bandung: Remaja Rosdakarya
- S. P, Robbins. (2015). Organizational Behavior. 9th Edition. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R&D. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Susanti. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada TBK.