



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUKA MANDIRI GARMENT DI KOTA TANGERANG SELATAN

Diki Setiawan¹, Siti Aesah²

¹ Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

² Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

*Penulis Korespondensi: dikise37@gmail.com¹, dosen01223@unpam.ac.id²

Abstract. This study aims to determine the Effect of Physical Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT Suka Mandiri Garment in South Tangerang City, both partially and simultaneously. This type of research uses a descriptive quantitative method using a saturated sampling technique of 61 people. Data analysis techniques use data instrument tests, classical assumption tests, linear regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis tests. The results of the analysis show that the physical work environment has a significant effect on employee performance with a regression equation of $Y = 11.848 + 0.738X_1$, with a correlation coefficient value of 0.627 meaning that the physical work environment variable has a strong level of influence and a determination value of 39.3%, and with a sig value of $0.001 < 0.05$, the hypothesis test obtained a t-value of $6.175 > t\text{-table } 2.002$. Work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 16.073 + 0.557X_2$, with a correlation coefficient value of 0.531 meaning that the work discipline variable has a strong level of influence and a determination value of 28.2% and with a sig value of $0.00 < 0.05$, the hypothesis test obtained a t count value of $4.811 > t\text{ table } 2.002$. The physical work environment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.798 + 0.577X_1 + 0.217X_2$, with a correlation coefficient value of 0.645 meaning that the physical work environment and work discipline variables have a strong level of influence and a determination value of 41.7% and with a sig value of $0.00 < 0.05$, the hypothesis test obtained a f count value of $20.706 > f\text{ table } 3.156$. Thus it is proven that H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: Physical Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suka Mandiri Garment di kota Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 61 orang. Teknik analisis data menggunakan uji instrument data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,848 + 0,738X_1$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,627 artinya variabel lingkungan kerja fisik memiliki tingkat pengaruh yang kuat dan nilai determinasi sebesar 39,3%, serta dengan nilai sig $0,001 < 0,05$, uji hipotesis diperoleh nilai thitung $6,175 > ttabel 2,002$. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,073 + 0,557X_2$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,531 artinya variabel disiplin kerja memiliki tingkat pengaruh yang kuat dan nilai determinasi sebesar 28,2% serta dengan nilai sig $0,00 < 0,05$, uji hipotesis diperoleh nilai thitung $4,811 > ttabel 2,002$. Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,798 + 0,577X_1 + 0,217X_2$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,645 artinya variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja memiliki tingkat pengaruh yang kuat dan nilai determinasi sebesar 41,7% serta dengan nilai sig $0,00 < 0,05$, uji hipotesis diperoleh nilai fhitung $20,706 > ftabel 3,156$. Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perkembangan industri yang semakin pesat, persaingan antarperusahaan menuntut setiap organisasi untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang unggul, kompeten, dan berdaya saing tinggi. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi, modal, maupun strategi bisnis, tetapi juga sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya secara efektif. SDM merupakan faktor utama yang menggerakkan seluruh aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, dan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola dan meningkatkan kinerja karyawannya secara optimal.

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan

Aspek penilaian	Target	Tahun					Rata-rata	kategori
		2020	2021	2022	2023	2024		
Kualitas kerja	100%	60%	63%	62%	60%	58%	60%	Kurang baik
Kuantitas kerja	100%	63%	63%	60%	60%	59%	61%	Kurang baik
Ketepatan waktu	100%	65%	67%	70%	65%	60%	65%	Cukup baik
Kerjasama	100%	73%	70%	65%	67%	66%	68%	Cukup baik
Tanggung jawab	100%	75%	75%	64%	70%	66%	70%	Cukup baik
Total	100%	67%	76%	64%	64%	61%	66%	Cukup baik

Sumber: PT Suka Mandiri Garment 2020-2024

Berdasarkan tabel 1.1 data produktivitas PT Suka Mandiri Garment dari tahun 2020-2024 mengalami kenaikan dan penurunan. pada tahun 2020 yang dicapai sebesar 67%%. Pada tahun 2021 mengalami kenaikan, yang dicapai sebesar 76%, pada tahun 2022-2023 mengalami kenaikan mencapai masing-masing sebesar 64%, tetapi menurun pada tahun 2024 dengan capaian 61%%. Berdasarkan laporan diatas untuk kategori kualitas dan kuantitas masih kurang baik dalam pencapaian target perusahaan. Pencapaian ini mengindikasikan kinerja karyawan masih belum optimal dan perlu evaluasi untuk kemajuan perusahaan di masa mendatang.

Tabel 1.2 Lingkungan kerja fisik

No	Aspek penilaian	Skor aktual	Skor ideal	kategori
1	Penerangan	60	90	kurang baik
2	Suhu udara	66	90	Cukup baik
3	kelembaban	70	90	Cukup baik
4	sirkulasi udara	70	90	Cukup baik
5	kebisingan	67	90	Cukup baik
6	Tata letak ruang dan peralatan	70	90	Cukup baik
7	Kebersihan dan keindahan	68	90	Cukup baik
8	Keamanan dan keselamatan	75	90	baik

Sumber: pra survei PT Suka Mandiri Garment (2025)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa pada aspek penilaian lingkungan kerja fisik tergolong cukup baik , namun masih perlu perbaikan terutama pada aspek pencahayaan agar peningkatan kinerja tercapai. Kondisi lingkungan kerja fisik seperti ini dapat menimbulkan menurunnya konsentrasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

Tabel 1.3 Data absensi 61 karyawan

Tahun	Hari kerja/tahun	Total kehadiran (hari)	Sakit (hari)	Izin (hari)	Tanpa keterangan (hari)	Total ketidakhadiran (hari)	Persentase (%)
2020	288	15,468	660	690	750	2100	11,9%
2021	288	15,318	690	860	700	2250	12,8%
2022	288	15,463	650	780	675	2105	11,9%
2023	288	15,268	870	750	680	2300	13%
2024	288	15,178	780	870	740	2390	13,6%

Sumber: PT Suka Mandiri Garment 2020-2024

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan tingkat ketidakhadiran pada tahun 2020 mencapai 11,9%, ketidakhadiran pada tahun 2021 naik menjadi 12,8% , dan mengalami penurunan di tahun 2022 sebesar 11,9% dan pada 2023-2024 ketidakhadiran naik dengan masing-masing 13%-13,6%. Dapat dilihat data absensi karyawan selama periode 2022-2024 bahwa meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan mencerminkan adanya penurunan disiplin kerja. Kondisi ini berdampak pada kinerja karyawan terhadap produktivitas, kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi menjadi tidak maksimal.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap sumber daya (manusia, keuangan, material, dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen adalah proses kerja sama antara dua orang atau lebih dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Manajemen terdiri atas proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Manajer adalah mereka yang mampu menyatukan orang, uang, bahan dan mesin yang diperlukan untuk mengaplikasikan suatu organisasi.

2. Penegertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagai salah satu cabang ilmu manajemen, manajemen sumber daya manusia merupakan bidang keilmuan yang menitikberatkan pada permasalahan manusia yang mempunyai kedudukan yang utama dalam setiap instansi dan organisasi. Disadari bila sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan atau-pun merupakan aset yang sangat penting bagi suatu organisasi, walaupun organisasi memiliki modal yang besar, dan saran yang begitu modern, namun itu tidak akan berarti tanpa manusia.

3. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

4. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala kondisi fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2023:45), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sementara menurut Mangkunegara (2022:78), lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, tata ruang, dan alat kerja. Selain itu, Hasibuan (2021:90) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi tempat kerja yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja, seperti kondisi ruangan, ventilasi, dan kebersihan lingkungan kerja.

5. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan dan kesadaran seseorang dalam mematuhi peraturan serta norma yang berlaku di tempat kerja. Disiplin menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja yang optimal karena melalui disiplin, karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai standar dan waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik serta telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu kongrit, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan berdasarkan filsafat perspektivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan data instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2022:15). Tujuan utamanya adalah untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya serta menarik kesimpulan dari sampel penelitian, sehingga hasil kesimpulan tersebut dapat dianggap mewakili populasi yang lebih luas (D. Susanto & Jailani, 2023).

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2022:126) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi mencakup semua individu atau objek yang menjadi sasaran penelitian, bukan hanya jumlahnya tetapi juga ciri-cirinya yang relevan. Arikunto (2023:105) “Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang memiliki sifat dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dalam penelitian ini yang di jadikan populasi adalah seluruh karyawan pada PT Suka Mandiri Garment yang berjumlah 61 pegawai.

2. Sampel

“Sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili karakteristik populasi secara proporsional”, menurut Hair et al (2022:47). Sedangkan menurut Neuman (2020:249), “Sampel adalah himpunan kecil dari kasus atau individu yang diambil dari populasi yang lebih besar untuk dipelajari dan digeneralisasikan hasilnya.”

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik sampel jenuh, teknik sampel jenuh adalah suatu teknik penelitian sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam teknik sampel yang digunakan memakai sampel jenuh.

Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 61 orang pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022:267) “validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”.

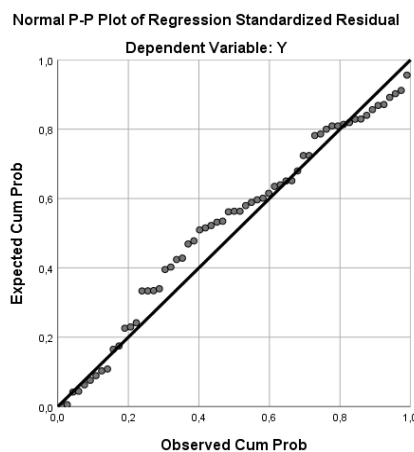
Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan maupun pernyataan pada kuesioner yang disebar apakah valid atau tidak. Caranya dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel dengan tingkat kesalahan (signifikan) 5%. Sedangkan nilai r tabel dalam penelitian ini dengan signifikansi 0,05 dan jumlah Sampel.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2020:45) adalah “alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Sumber: olah data spss 26 (2025)

Gambar 4.1 Uji Normalitas Data P-P Plot

Berdasarkan tampilan grafik normal probability plot di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Tabel 4.4 Uji Multikoleniaritas Koefisien

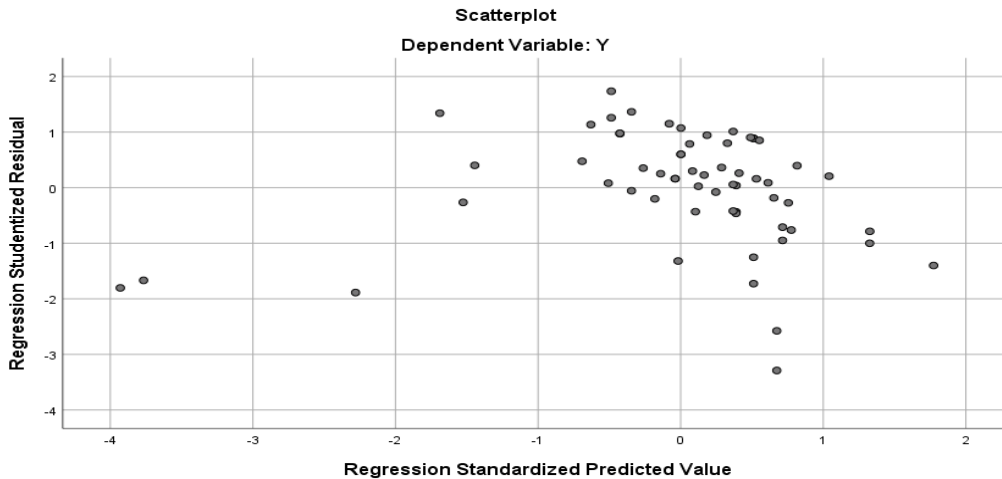
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,798	3,745		2,616	,011		

	X1	,577	,158	,490	3,661	,001	,562	1,780
	X2	,217	,140	,207	1,544	,128	,562	1,780
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: olah data spss 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui hasil uji multikoleniaritas diperoleh nilai VIF (1,780) < 10 atau sama dengan nilai tolerance (0,562) > 0,10 dari masing-masing variabel X1 dan X2, demikian dapat disimpulkan model regresi bebas dari multikoleniaritas atau ada hubungan antara variabel indenpenden dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: olah data spss 26 (2025)

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu baik menyempit maupun melebar, Tidak membentuk pola tertentu (tidak membentuk pola mengerucut, menyebar melebar, atau gelombang), Titik–titik berada di atas dan di bawah garis 0 pada sumbu Y, Penyebaran titik cukup. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi klasik heteroskedastisitas telah terpenuhi.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.5 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,645 ^a	,417	,396		4,26362	1,627
a. Predictors: (Constant), X2, X1						
b. Dependent Variable: Y						

Sumber: olah data spss 26 (2025)

Berdasarkan kriteria pengujian, apabila nilai Durbin-Watson berada pada rentang 1,5 sampai 2,5, maka model regresi dinyatakan bebas dari autokorelasi. Nilai DW pada penelitian ini yaitu 1,627 yang berada dalam rentang tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi yang digunakan. Kondisi ini menunjukkan bahwa residual bersifat independen, sehingga model regresi yang dibentuk layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel X1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,848	3,543		3,344	,001
	lingkungan kerja fisik	,738	,120	,627	6,175	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: olah data spss 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.25 diperoleh nilai thitung > ttabel (6,175 > 2,002) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan Ha1 diterima atau variabel lingkungan kerja fisik (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	752,799	2	376,399	20,706	,000 ^b
	Residual	1054,349	58	18,178		
	Total	1807,148	60			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja fisik

Sumber: olah data spss 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.27 diperoleh hasil uji simultan (uji f) atau fhitung sebesar 20,706 > ftabel 3,16 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan Ha3 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Pembahasan

1. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji diperoleh persamaan regresi $Y = 11,848 + 0,738X_1$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,627 dan nilai sig 0,000 < 0,05 artinya variabel lingkungan kerja fisik memiliki tingkat pengaruh kategori kuat. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0,393 atau 39,3%, sedangkan 60,7% sisanya di pengaruhi oleh variabel lain. Dan di perkuat dengan nilai thitung 6,175 > ttabel 2,001. Dengan demikian artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulifah Fitriah, Irfan Rizka Akbar (2023). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang dengan persamaan regresi $Y = 3.923 + 0.861 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,710, nilai koefisien determinasi sebesar 50,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8.318 > 1.995).

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji diperoleh persamaan regresi $Y = 16,073 + 0,557X_2$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,531 dan nilai sig 0,000 < 0,05 artinya variabel lingkungan kerja fisik memiliki tingkat pengaruh kategori kuat. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0,282 atau 28,2%, sedangkan 71,8% sisanya di pengaruhi oleh variabel lain. Dan di perkuat dengan nilai thitung 4,811 > ttabel 2,001. Dengan demikian artinya

terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ririn Agustriani, Sri Langgeng Ratnasari, Ramon Zamora (2022). Hasil variabel disiplin kerja (X1) nilai thitung 3,690 > ttabel 1,9819 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bahtera Bahari Shipyard.

3. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji diperoleh persamaan regresi $Y = 9,798 + 0,577X_1 + 0,217X_2$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,645 dan nilai sig 0,000 < 0,05 artinya variabel lingkungan kerja fisik memiliki tingkat pengaruh kategori kuat. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0,417 atau 41,7%, sedangkan 58,3% sisanya di pengaruhi oleh variabel lain. Dan di perkuat dengan nilai fhitung 20,706 > ftabel 3,156. Dengan demikian artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erlan Febriyanto, Desi Prasetyani, (2024). Pengujian secara simultan diperoleh nilai f hitung > f tabel atau (110,996 > 3,160) dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 < 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sigap Dasa Perkasa. Diperkuat dengan Hasil uji R^2 (R Square) didapatkan sebesar 0,793, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 79,3%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 79,3%) = 20,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Mandiri Garment di Kota Tangerang Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suka Mandiri Garment dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung 6,175 > ttabel 2,002, hal tersebut diperkuat dengan nilai sig 0,00 < 0,05 maka H_{01} ditolak, H_{a1} diterima dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,627 serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,393 atau 39,3%, sedangkan 60,7% sisanya di pengaruhi oleh variabel lain.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suka Mandiri Garment dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung 4,811 > ttabel 2,002, hal tersebut diperkuat dengan nilai sig 0,00 < 0,05 maka H_{02} ditolak, H_{a2} diterima dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,531 serta nilai determinasi sebesar 0,282 atau 28,2%, sedangkan 71,8% sisanya di pengaruhi oleh variabel lain.
3. Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Suka Mandiri Garment dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai fhitung 20,706 > ftabel 3,16 hal tersebut diperkuat nilai sig 0,00 < 0,05 maka H_{03} , ditolak H_{a3} diterima dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,645 serta nilai determinasi sebesar 0,417 atau 41,7%, sedangkan 58,3% sisanya di pengaruhi oleh variabel lain.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan yang ditemui dan perlu diperbaiki serta dikembangkan guna dijadikan masukan dan rujukan pada penelitian-penelitian yang akan datang yang berhubungan dengan masalah penelitian. Adapun keterbatasan penelitian yang dimaksud diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Variabel penelitian terbatas, peneliti hanya mempertimbangkan variabel lingkungan kerja fisik dan variabel disiplin kerja, sehingga belum mencakup luas dalam pembahasan penelitian tersebut. Sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi.
2. Jumlah responden terbatas, yaitu 61 karyawan, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain atau sektor industri yang berbeda.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda ditiaap responden, faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

Saran

Untuk perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatkannya kinerja karyawan maka visi, misi dan juga tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran yang bisa dikemukakan oleh penulis, yaitu:

1. Sebaiknya PT Suka Mandiri Garment untuk lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik, seperti pencahayaan, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, tata ruang letak, kebersihan dan kerapihan, serta keamanan dan keselamatan. Hal ini berdasarkan dari pernyataan terendah pada indikator penerangan menyatakan “Pencahayaan di ruang kerja tidak mendukung dalam melakukan kegiatan” dengan skor terendah yang diperoleh sebesar 2,41 dari 10 butir pernyataan.
2. Sebaiknya PT Suka Mandiri Garment untuk lebih tegas dan memperkuat penerapan disiplin kerja melalui ketaatan terhadap peraturan waktu yang jelas dan tertulis, perusahaan dapat melihat jika absensi karyawan baik perusahaan harus memberikan apresiasi atau hadiah, dan jika absensi karyawan tidak baik perusahaan dapat memberikan peringatan atau sanksi. Hal ini berdasarkan dari pernyataan terendah indikator ketaatan terhadap peraturan waktu “Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu.” Mendapat skor 2,52 dari 10 butir pernyataan.
3. Sebaiknya PT Suka Mandiri Garment selalu memperhatikan penyediaan fasilitas dan peralatan kerja yang layak agar karyawan dapat produktif dan lebih cepat mencapai target tanpa hambatan teknis. Hal ini berdasarkan dari pernyataan terendah pada indikator kuantitas dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai target..” mendapatkan skor terendah dengan nilai 2,48 dari 10 butir pernyataan

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2023). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2024). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.)*. Los Angeles: SAGE Publications
- Dessler, G. (2020). *Human resource management (15th ed.)*. Pearson Education.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2022). *Management: Principles and Practices*. Cengage Learning
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). *Multivariate Data Analysis (9th ed.)*. London: Cengage Learning.
- Handoko, T. H. (2023). *Manajemen* (Edisi revisi). BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2021). *Essentials of management*. McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2023). *Evaluasi kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Moehariono. (2020). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. RajaGrafindo Persada.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2021). *Human Resource Management*. Pearson.
- Neuman, W. L. (2021). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Pearson Education
- Nitisemito, A. S. (2021). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2023). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw-Hill Education.
- Priyono. (2020). *Pengantar manajemen*. Zifatama Publisher.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2023). *Management (15th ed.)*. Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2023). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2021). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Wiley.
- Sugeng, R., & Sari, D. (2024). *Metodologi Penelitian Bisnis Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Umar, H. (2023). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja (Edisi ke-6)*. RajaGrafindo Persada.

Jurnal

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104-122.
- Febriyanto, E., & Prasetyani, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sigap Dasa Perkasa di Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 956-968.
- Fitriah, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1089-1099.
- Oktavianti, N., & Maurelia, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nexwave Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(1), 563918.
- Priscillia, L. A., & Andy, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk–Honda Sales Operation. *Emabi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 274-281.
- Putra, A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali Image Collection di Batubulan, Gianyar. *Values*, 3(2), 540-551.
- Putra, R. A., & Lestari, D. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 120–130.
- Rahmawati, D., & Hidayat, R. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 45–55.
- Rohimah, S., & Napitupulu, R. H. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Neo Kosmetika Industri Pada Divisi Produksi. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(1), 72-82.
- Safitri, S., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt liong indotasa bogor. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 176-184.
- Sari, N. P., & Widodo, S. E. (2022). Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(3), 210–220.
- Utami, F., & Prasetyo, A. (2023). Analisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Industri*, 7(1), 65–75
- Wibowo, N. F., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 387-398.
- Wijayanti, N., & Wicaksana, F. A. (2023). Implementasi fungsi manajemen George R. Terry dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan. *Jurnal Cerdik: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*.